



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y desempeño docente en la
institución educativa primaria N° 80392 Andrés
Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO
DE
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR

Br. Walther Javier Barboza Montes

ASESOR

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Carlos Mego Cubas
PRESIDENTE

Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca
SECRETARIO

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña
VOCAL

DEDICATORIA

A mis Padres, a pesar de la distancia, siento que están conmigo siempre, por demostrarme su cariño y apoyo incondicional.

A mis Hermanas porque las quiero mucho y son mi referente para superarme en el día a día.

Walther Javier

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios por bendecirme y permitirme estar llegar hasta acá, al hacer realidad mi sueño anhelado.

A la Universidad César Vallejo – Filial Chepén por la oportunidad de estudiar y ser maestro.

A mi asesora de tesis, Dra. Elena Carranza Acuña por el esfuerzo y dedicación, con sus conocimientos, experiencia, paciencia y motivación ha buscado y logrado en mí pueda culminar la tesis con éxito.

Y también agradezco a mis amigos y familia que detrás de mí han sido quienes me han impulsado a continuar con esta Maestría.

EL AUTOR

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

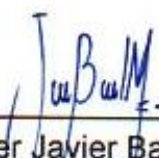
Yo, Walther Javier Barboza Montes, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 15765486, con la tesis titulada Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017, con 74 folios.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chepén, enero del 2018



Br. Walther Javier Barboza Montes
DNI: 15765486

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017, trabajo de investigación que consta de 7 capítulos, con la finalidad de determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria 80392 de Chepén, 2017, dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

EL AUTOR

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION	11
1.1. Realidad problemática:	11
1.2. Trabajos previos:	13
1.3. Teorías relacionadas al tema:	15
1.3.1. Cultura organizacional:	15
1.3.2. Desempeño docente:	21
1.4. Formulación del problema:	28
1.5. Justificación del estudio	28
1.6. Hipótesis:.....	29
1.7. Objetivos:	29
II. MÉTODO	31
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables, Operacionalización:	31
2.2.1. Identificación de variables	31
2.3. Población y muestra	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:..	36
2.4.1. Técnica	36
2.4.2. Instrumento.....	37
2.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento	38

2.5. Métodos de análisis de datos:	39
2.6. Aspectos éticos.....	39
III. RESULTADOS.....	39
3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.....	39
IV. DISCUSIÓN.....	52
V. CONCLUSIONES.....	56
VI. RECOMENDACIONES.....	58
VII. REFERENCIAS.....	59
ANEXOS	

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar el nivel de correlación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de la ciudad de Chepén, 2017, a través de la metodología cuantitativa correlacional.

El diseño de investigación fue el descriptivo correlacional, aplicado a una muestra única no probabilística de 24 participantes, el trabajo de recolección de datos se realizó a través de una escala para la cultura organizacional que constó de 48 ítems y otra para el desempeño docente con 20 ítems, instrumentos que fueron validados por 05 expertos que emitieron su juicio con una V de 0,95, siendo estadísticamente significativa la validez de ambos instrumentos; posteriormente, identificado y delimitado el problema de investigación, se procedió a procesar la información a través de la estadística inferencial, la correlación de Pearson y la prueba t de student. Los resultados muestran que existe una correlación fuerte entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño docente, de acuerdo al resultado el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,841$ con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) por lo que se evidencia que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén, por lo tanto, se rechaza la H_0 , quedando verificada la hipótesis general.

PALABRAS CLAVE: Cultura organizacional, desempeño docente, correlación.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the level of correlation between the organizational culture and the teaching performance in the educational institution N° 80392 of the city of Chepén, 2017, through the correlation quantitative methodology.

The research design was the descriptive correlational, applied to a single non-probabilistic sample of 24 participants, the data collection work was done through a scale for the organizational culture that consisted of 48 items and another for the teaching performance with 20 items, instruments that were validated by 05 experts who issued their judgment with a V of 0.95, being statistically significant the validity of both instruments; Subsequently, identified and delimited the research problem, we proceeded to process the information through inferential statistics, the Pearson correlation and the student t test. The results show that there is a strong correlation between the organizational culture variable and the teacher performance variable, according to the result the Pearson correlation coefficient is $R = 0,841$ with level of significance $p = 0.000$, this being less than 5% ($p < 0.05$) so it is evident that the organizational culture is significantly related to the teaching performance in the educational institution N° 80392 of Chepén, therefore, the H_0 is rejected, and the general hypothesis is verified..

KEYWORDS: Organizational culture, teaching performance, correlation.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática:

En Europa, hace algún tiempo años se empezó a poner en práctica la Cultura Organizacional la misma que describe la forma en que las organizaciones empresariales ejecutan sus actividades. No obstante, no es hasta hace poco, que la cultura organizacional se ha convertido en una prioridad en la mayoría de las organizaciones del primer mundo (Abad, 2012).

También en países como Estados Unidos el tema del ejercicio docente es considerado como la autovaloración que el maestro realiza de la calidad y efectividad de las acciones que ejecuta en el marco de sus actividades, además el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro y fuera de la escuela, por lo que el departamento de educación, de este país, considera aspectos: las emociones del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa, como base a ser desarrolladas para lograr un adecuado desempeño de las funciones en sus docentes (Departamento de Educación de EE. UU., 2016).

En América Latina, se sabe muy poco acerca del progreso de las organizaciones que explicarlas, comprenderlas, y mucho más, compararlas es confuso. Este tema en América Latina se ha relacionado con los cambios sociales que han reconocido el mundo actual y además las preocupaciones de las organizaciones para tratar de hacer de sus asociaciones más productivas y viables. No obstante, teniendo en cuenta el estudio del modo de vida de las organizaciones es un punto reciente en el plan de los analistas. Casi generalizadamente, su tratamiento se ha limitado a la investigación y el esfuerzo que los investigadores de las naciones de primer mundo que han realizado en sus empresas u organizaciones (Abad, 2012).

El desempeño docente en algunos países como Perú, Bolivia y Paraguay, es un tema relativamente reciente para ser tratado a nivel de políticas de estado, por ello en estos países se ha emprendido una agresiva capacitación docente y un sistema aún más empeñoso de evaluación de criterios y rúbricas para determinar el desempeño de los profesores, afectando incluso la estabilidad laboral de los mismos, siendo, este sistema, una medida para mejorar el nivel de la calidad de los aprendizajes en los estudiantes, por cuanto los resultados internacionales de la prueba PISA así lo determinan (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2016).

En el Perú, temas como la cultura organizacional y el desempeño docente son de reciente actualidad, por cuanto se pretende implementar un nuevo currículo más actualizada y determinante para el desarrollo de estas variables, siendo la cultura organizacional un factor importante para el desarrollo sistemático y productivo de las instituciones educativas y la mejora sustancial del desempeño docente el factor preponderante para el logro de objetivos fundamentales contemplados en el Proyecto Educativo Nacional (Ministerio de Educación, 2017).

En la institución educativa N° 80392 de la ciudad de Chepén, según el análisis FODA registrada en el Proyecto Educativo Institucional, (2017) se observan problemas ligados a la cultura organizacional, pues los maestros y demás trabajadores presentan resistencia para el trabajo en equipo, se evidencia cierta desorganización en sus actividades y el clima presenta algunas debilidades; por su parte los docentes no muestran capacidad adecuada para el desempeño cabal de sus funciones, los resultados en los concursos internos muestran que los estudiantes carecen de estrategias motivadoras y de enseñanza concordante con el nuevo currículo nacional y con el avance y progreso de la educación nacional e internacional. Esta problemática existente impulsa a profundizar sobre las razones que la originan y cómo se vinculan, por lo que se planteó en este estudio con el propósito de determinar la relación que existe entre la cultura

organizacional y el desempeño docente en la institución N° 80392 de la ciudad de Chepén

1.2. Trabajos previos:

Internacional:

Perales (2013), en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional, aplicó una investigación descriptiva-correlacional, aplicó como instrumento un cuestionario para el clima organizacional de Litwin y una escala para el desempeño docente a una población muestral de 28 docentes y 60 alumnos del tercer año, concluyó que existe una relación significativa entre las variables estudiadas por cuanto la correlación de Pearson fue de 0, 678.

Asimismo, Pinochet (2013) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile, realizó una investigación descriptiva con diseño de asociación, aplicó las escalas de desempeño laboral a una población muestral conformada por 12 profesores participantes donde concluye que cuando existe buenas condiciones de trabajo existe también un genuino desempeño, ya que existe diferentes variables, como su formación primera, la capacitación continua, entre otras, que también enriquecen el desempeño.

Nacional

Díaz, (2013) Lima – Perú, en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la función del profesor y la cultura organizacional, aplicó una investigación descriptiva correlacional a una muestra de 30 participantes, considerando dos escalas tipo Likert, una para la función docente y otra para la cultura organizacional, concluyendo que estas variable se relacionan de manera significativa pero inversa, por cuanto el resultado de la correlación de Pearson fue de -0,621, por lo que es necesario considerarlas para un estudio de índole experimental, con la finalidad de mejorar las variables de estudio.

Mendoza (2011) en su tesis su objetivo fue determinar el nivel de relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del Callao, aplicó una investigación de tipo descriptivo correlacional a una muestra de estudio de 30 docentes, considerando un cuestionario, concluyendo que existe una relación significativa (0.537 en la correlación de Pearson).

Regional y/o local

Pérez (2014) quien en sus tesis consideró como objetivo determinar la influencia de un taller organizativo en el desempeño docente en Chepén, aplicó un diseño pre experimental, con una prueba para el desempeño docente sobre una muestra seleccionada al azar de 30 docentes del nivel primario, concluyendo que el taller organizativo influyó significativamente en el desempeño docente por cuanto la media típica en el pre test fue de 26,45 y en el post test aumentó a 58,9, además las medidas de dispersión descendieron el post test, lo que significa que además de mejorar el desempeño docente, el grupo de estudio se volvió más compacto.

De igual forma también se menciona el aporte de Quiroz (2014) en su tesis doctoral cuyo objetivo fue describir las causas de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste psíquico, satisfacción laboral y desempeño docentes en profesores de educación Primaria de Pacasmayo, desarrolla una investigación descriptiva y correlacional, con una muestra elegida de manera aleatoria constituida por 32 docentes de los seis secciones del nivel primario, concluye que las fuentes de presión laboral y la personalidad tipo A se asocian de negativamente con la satisfacción laboral y el desempeño en profesores de primaria de Lima Metropolitana, se encontró que ambas variables se asocian significativamente; esto indica que a mayor presión laboral, menor satisfacción laboral y menor desempeño docente, en tanto que a mayor personalidad tipo A menos satisfacción laboral y menos desempeño docente.

1.3. Teorías relacionadas al tema:

1.3.1. Cultura organizacional:

Definición:

Taylor (2006) considera que la cultura organizacional es un todo impredecible que incorpora la información, la convicción, la mano de obra, la moral, el derecho, la costumbre y algún otro límite y propensión adquirida por el hombre como individuo de un público en general.

La relación entre la cultura y el funcionamiento de las asociaciones sociales ha sido un tema recurrente en las sociologías desde hace unos 50 años. Los sociólogos, los antropólogos sociales y los analistas sociales han exhibido la cultura y el sistema de creencias como elementos indispensables de las asociaciones sociales. Unos cuantos creadores se concentraron en la cultura como una de las perspectivas básicas para el ajuste de las asociaciones sociales y comprendieron la cultura como un arreglo de "diseños de conducta socialmente transmitida que sirven para relacionar los grupos humanos con su estima natural" (Denison & Mishra, 1995).

Para los autores, Denison & Mishra (1995), este punto de vista ha sido también reflejado en elaborado por unos pocos etnógrafos y terapeutas. Del mismo modo, algunos analistas jerárquicos han logrado la conexión entre la cultura y la asociación, pero rara vez han creado especulaciones expresas de cultura autorizada o mostraron confirmación de apoyo. Se ha avanzado en territorios de investigación relacionados, por ejemplo, Socialización y Cambio, sin embargo, con un par de casos especiales se ha prestado poca atención al tema de la Cultura Organizacional.

La cultura se compone de ejemplos de conducta, inequívoca y entendida, adquirida y transmitida a través de imágenes, que constituyen los logros concluyentes de las reuniones humanas, incorporando su ejemplificación en utensilios. El núcleo básico de la cultura está hecho de pensamientos

convencionales, es decir, adquiridos y escogidos de manera verificable y, lo que es más importante, de sus estimaciones relacionadas: los marcos sociales pueden considerarse, desde un punto de vista, como resultados de actividad y, las actividades progresistas (Kroeber y Kluckhohn, 1952).

Schein (1988) caracteriza la cultura jerárquica como un modelo de sospechas fundamentales compartidas -imaginadas, encontradas o creadas por una reunión específica- a medida que se dan cuenta de cómo adaptarse a sus problemas de ajuste externo y combinación interior que han aplicado un impacto adecuado para ser vistos como legítimo y, posteriormente, ser instruido a los nuevos individuos como el enfoque correcto para ver, pensar y sentir esas cuestiones.

Importancia:

Proceso con Schein (1988) también alude a la cultura autorizada como el arreglo de cualidades, necesidades, deseos, convicciones, enfoques y estándares reconocidos y perfeccionados por la asociación. Reconoce unas pocas mediciones de la cultura. En el nivel principal, se construyen las sospechas fundamentales de la asociación; en el segundo, las cualidades y sistemas de creencias que la sustentan; en el tercero, las rarezas sociales antiguas (lenguaje, cuentos, costumbres y adornos) y en un cuarto nivel, las prácticas sociales de la asociación.

La cultura organizacional retrata la ciencia del cerebro, mentalidades, encuentros, convicciones y cualidades (individuales y sociales) de una asociación. Habla de la acumulación particular de cualidades y estándares que comparten personas y encuentros en una asociación que controla constantemente la forma en que se comunican entre sí y con socios ajenos a la asociación (Ezrim, C., Nwibere, B. & Emechta B., 2010).

Según Vargas (2007), todas las definiciones anteriores sobre cultura tienen como elementos comunes: Es un grupo complejo, coordinado y compartido de formas que son comunes por los seres humanos. Es una agrupación de formas complejas, coordinadas y afines por el hombre de conocimiento, significados, principios, ideas, normas, valores, creencias, lenguaje, interpretaciones, expectativas y supuestos básicos comunes.

Directrices / Patrones de comportamiento / modo de pensar y hacer / Actitudes / Mecanismo de Control / Sociabilidad Espontánea (Es un fenómeno de carácter social).

Es particular, distingue la organización de los demás / Influye en la interacción con el medio ambiente / Sentido de identidad y unidad / Compete en el mercado (Está formado por un conjunto de componentes cognitivos, intelectuales, psicomotores, afectivos y relacionales, etc.

Rol del Líder / Innovación /Estrategia / Clima Organizacional. Tradicionalmente pasados a los nuevos miembros.

A pesar del desarrollo del acuerdo entre los científicos intrigados por la cultura autorizada, hay también amplias contradicciones. Esto realmente no implica que la cultura jerárquica sea una idea impotente o no bien caracterizada. A pesar de lo que se podría esperar, estas distinciones demuestran un avance incesante del cuerpo de exploración. Numerosas contenciones abarcan la definición y operatividad de la cultura autorizada (Ashkanasy, N., Broadfoot, L., y Falkus, S., 2000).

¿Existe una cultura solitaria para cada asociación o hay varias sociedades en asociaciones? Los primeros analistas de la cultura jerárquica, especialmente aquellos con un punto de vista antropológico, propusieron que con el objetivo final de que la cultura fuera caracterizada como notable, cada asociación tiene una cultura única e inclusiva. En cualquier caso, los científicos más contemporáneos han descubierto la cercanía de las

subculturas, también llamadas "sociedades establecidas". Esta es una cualidad vital que debe ser considerada mientras se conceptualiza la administración de la cultura o el cambio. Lo que es más, los últimos científicos del modelo cultural han indicado la dualidad de sierra versus cultura genuina. Se requiere más investigación para decidir las ramificaciones de la cultura de la sierra versus la cultura genuina dentro de una asociación (Parker, 2000).

En una vena indistinguible de la discusión anterior, el grupo de investigación en la cultura jerárquica se ha concentrado en la consistencia de la cultura a través de la asociación. Esto periódicamente pone de manifiesto los discernimientos contrarios a los encuentros experimentados por los representantes de la asociación. Esta es la razón por la que el sistema de cultura se considera dentro de tres estándares: Integración, vaguedad y fractura. Es conveniente que al retratar el modo de vida de la asociación, se caracterice dentro de los puntos de confinamiento de su aplicación acertada. A la luz de su investigación subjetiva de los especialistas sociales del centro de curación, él caracteriza que una cultura coordinada es aquella que ofrece comprensiones y personalidades normales y claras. La fractura y la vaguedad, por tanto, consideran los contrastes en los reconocimientos y encuentros entre individuos de asociaciones (Meyerson, 1991).

Entonces la cultura organizacional es uno de los componentes decisivos y facilitadores de las formas autoritativas y de administración, y también de los desarrollos y cambios. Éste es el espacio en el que se unen los individuos de un establecimiento instructivo y desde el cual se dinamizan las condiciones ecológicas que retratan cada escuela.

La cultura organizacional es uno de los factores importantes y facilitadores de la organización y de gestión, de innovación y cambio. Es el ambiente en el que trabajan los miembros de una escuela y en donde se dinamizan las condiciones de clima que caracterizan a cada institución (Parker, 2000)

Dimensiones:

Según Parker (2000) la cultura organizacional presenta las siguientes dimensiones:

Relaciones Humanas: Son las dedicadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana.

Organización: Es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. En otras palabras, una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

Satisfacción Laboral: La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

Compromiso institucional: Hace referencia a una responsabilidad aceptada que se transforma en las actitudes y participación del individuo en relación a su trabajo y su identificación con la institución.

Teoría del desarrollo organizacional:

El Desarrollo Organizacional se ha constituido en el instrumento por excelencia para el cambio en busca del logro de una mayor eficiencia organizacional, condición indispensable en el mundo actual, caracterizado por la intensa competencia a nivel nacional e internacional. En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo. Varios investigadores, desde principios del siglo XIX, han puesto en

evidencia el papel de los componentes físicos y sociales sobre el comportamiento humano. Así es como el clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. En otros términos, la percepción del clima de trabajo por parte de un empleado consiste en la respuesta a una pregunta clave: ¿le gusta a usted mucho trabajar en esta organización? Por supuesto, hay varias respuestas a esta pregunta. A uno le gusta más o menos el clima de su institución aún sin estar siempre al corriente de aquello que obra efectivamente sobre esta percepción.

Bennis (1966) considera que el desarrollo organizacional se basa en los siguientes supuestos:

Cada época crea la forma de organización más acorde con sus características y necesidades. Los cambios en la sociedad originan la necesidad de revitalizar y reconstruir las estructuras organizacionales.

La única forma de cambiar las organizaciones consiste en modificar la cultura organizacional, o sea, el conjunto de valores, necesidades, expectativas, creencias, políticas y normas practicadas en una organización.

Las personas deben poseer una nueva conciencia social.

Enfoque cambio organizacional: Establece prácticas que las organizaciones exitosas han adoptado para mejorar sus resultados. No existe una referencia explícita hacia el manejo del cambio organizacional como parte del proyecto de mejora pero implícitamente el conjunto de prácticas contribuyen a una transición exitosa para alcanzar los objetivos establecidos. Contribuye a establecer un proceso de mejora organizacional que planifica, implementa y despliega las mejoras a los procesos a partir del conocimiento de las necesidades de los procesos. Considera un ciclo de mejora continua que gestiona el conocimiento y facilita la transición hacia procesos estandarizados en la organización.

1.3.2. Desempeño docente:

Definición:

En cuanto al desempeño docente, esto se entiende como la satisfacción de las capacidades de los expertos, que en sí, está dictada por factores relacionados con el propio instructor, los suplentes y la naturaleza; la gran ejecución de los educadores se resuelve desde la ejecución de lo que saben y pueden hacer, cómo actúan o realizan, y las consecuencias de su ejecución.

Según Valdés (2004) el desempeño es la asignación instructiva aludida al acto de la información obtenida en su preparación de expertos, donde las capacidades del instructor son el área de información hipotética y práctica sobre la forma de aprender y el comportamiento humano, las mentalidades que avanzan el aprendizaje y las relaciones humanas, la autoridad del sujeto a ser creado y el aprendizaje de mostrar estrategias, métodos y sistemas que fomenten el aprendizaje.

Así, Montenegro (2003) advierte que " el desempeño se comprende como la satisfacción de sus capacidades, se encuentra por factores relacionados con el instructor, el suplente y la tierra", el procedimiento de ejecución del educador se centra en un encargo teniendo en cuenta el examen coherente de su propia ejecución, en este sentido terminará plenamente consciente de las circunstancias que se dan a lo que se resuelve su propia evaluación particular, y además la evaluación de la ejecución completada por el jefe y el gerente considerado como una metodología de inspiración.

Importancia

Del mismo modo, Fernández (2008) atestigua al desempeño que demuestra la autoevaluación que el educador reconoce de la calidad y adecuación del arreglo de actividades que hace en el sistema de sus ejercicios, además es crítico llamar la atención sobre eso la ejecución muestra incorporar la empresa dentro del aula, así como la asignación que

se realiza dentro de las organizaciones instructivas, incluyendo ángulos, por ejemplo, la emotividad del instructor, la obligación en la ejecución de sus capacidades laborales, las asociaciones relacionales con el grupo instructivo . Podemos terminar diciendo que la ejecución del educador contiene dos ángulos, dentro del aula y dentro de la fundación instructiva, considerada como una asociación.

Cuando hablamos de "desempeño" implicamos el ejercicio práctico de un hombre que cumple los compromisos característicos de su vocación, posición u oficio. En este sentido, la "evaluación de la ejecución del instructor" alude al procedimiento evaluativo de las prácticas practicadas por los educadores en relación con los compromisos intrínsecos a su vocación y posición (Chiroque, 2006).

El docente es un experto que debe tener autoridad de una información particular y compleja (la educativa), la cual inserta los procesos en los que está inserta, que elige con niveles de autosuficiencia en sustancia, estrategias y métodos, lo que explica sistemas de instrucción según la heterogeneidad de los suplentes, la clasificación de los entornos de aprendizaje, la mediación en diversos enfoques para apoyar los procedimientos de construcción de aprendizaje de las necesidades específicas de cada uno de sus alumnos (Enríquez 2006).

El experto que demuestra la calidad califica la calidad experta con la cual el instructor de la formación se requiere hacer, cuantifica cualidades diferentes, por ejemplo, hombre femenino, conducta del trabajo, prontitud, conducta, aire para el trabajo, enseñar, deber institucional, método de instrucción del desarrollo

Guzmán (2010), además introduce los instrumentos desempeño del profesor, el principal componente de mostrar la administración de importancia única es el deber académico, que no es otra cosa que la disposición de factores y parámetros que miden el resultado de educar para crear los marcadores que permitan evaluar la ejecución y satisfacción de los objetivos y metas marcados por el establecimiento. Un momento

esencial a considerar es el consorcio de fuerza motivadora que debe existir en la asociación, que debe incorporar, además de otras cosas, factores financieros, reconocimientos y marcos de sacudidas, con principios exitosos de la diversión para el avance dentro de la asociación. Un tercer componente imperativo para la buena administración del instructor y el control legítimo del mismo es tener un arreglo de la evaluación de la ejecución que permita expresar desapasionadamente la ejecución potente de individuos en su trabajo de demostración en relación con los puntos de referencia de la eficacia caracterizados por la fundación. Por último, la presencia de un marco de administración de recursos humanos, que junto con la búsqueda de la convincente mezcla de individuos en el establecimiento instructivo, debe implicar una verdadera responsabilidad sobre las cualidades de la asociación.

Según Poggi et al. (1992), es imperativo llamar la atención de que las mediciones de la ejecución del instructor no son incoherentes en la práctica regular, con el objetivo de que las actividades o elecciones que se hacen en cualquiera de ellas tengan su efecto particular en el otro; la desagregación aquí es por razones pedantes y de sistematización.

Dimensiones:

Además añaden, Poggi et al. (1992), que las dimensiones del desempeño laboral docente son las siguientes:

Dimensión de liderazgo

Alude a los ejercicios de los instructores en la organización instructiva que los separan de los demás y se describen por las conexiones que los personajes en pantalla construyen con la información y los paradigmas educativos: las modalidades de presentación, las hipótesis de instrucción y descubrimiento que subyacen la representación, la estima y la importancia que se le dan al aprendizaje, los criterios evaluativos de los procesos y resultados.

Como un punto de vista focal e importante que ayuda o debe dirigir los procedimientos y prácticas instructivas en el interior y el exterior de las escuelas es los programas educativos. De distinguir, investigar, reflexionar y examinar en gran medida en los grupos instructivos las razones, propósitos y propósitos que emergen del nivel primario de solidificación de los módulos educativos, es posible llegar, de inmediato, al número más elevado de acuerdos para comprender qué, cuándo, cómo y por qué de los suplentes de aprendizaje y, por tanto, su evaluación.

Además, es importante comenzar desde las vías curriculares para tratar de reconocer, descomponer y sistematizar las cuestiones que se deben tender para el avance y solidificación de los aprendizajes en los suplentes. Por último, con esta premisa de reflexión agregada, se habla y se alcanza un acuerdo sobre la importancia de las recomendaciones curriculares pre-compuestas y se proponen propósitos y expectativas instructivas bajo las cuales la escuela y su grupo manejarán su técnica de intercesión instructiva.

Dimensión motivacional.

Los docentes y jefes, así como los suplentes y guardianes, desarrollan su acción instructiva en la estructura de una asociación, junto con diferentes socios, bajo estándares específicos y requisitos previos de la institución, y no en la falsa noción de campana de cristal como puede ser el aula. Esta medida da una estructura a la sistematización e investigación de las actividades aludidas a aquellas partes de estructura que en cada foco instructivo representan un estilo de operación. Estas perspectivas incorporan tanto aquellas que tienen un lugar con la estructura formal (diagramas de asociación, circulación de recados y repartición de funciones, utilización del tiempo y espacios) como aquellas que enmarcan la estructura casual (conexiones y estilos en los que aparecen caracteres en pantalla la organización da esencia a la estructura formal, a través de las partes aceptadas por sus individuos).

En esta medida se relaciona con estimar la mejora de los límites particulares y agregados y la ayuda de las condiciones básicas y jerárquicas para que la escuela pueda elegir auto-suficiente y hábilmente y sin descartar sus propósitos instructivos los cambios requeridos por el desarrollo del entorno escolar. Este procedimiento incluye un asunto de aprendizaje y experimentación para los individuos que participan en él. Dar un ajuste cognoscitivo y autosuficiente de las prácticas y estructuras autoritarias de la escuela y la visión de jefes, educadores y suplentes sobre sus partes, deberes y obligaciones en el incómodo mandato de instruir a las nuevas épocas.

Dimensión Política Ideológica

En esta dimensión se examinan las actividades gubernamentales que incorporan técnicas de RRHH, dinero y administración del tiempo, así como la administración de datos notables que, tanto de la revisión como de los niveles inminentes, se suman al liderazgo básico.

Esta medida alude a todos los procedimientos especializados en los que el educador se interesa, lo que fortalecerá la preparación y ejecución de la tarea instructiva y la responsabilidad de la APAFA en el aula y la administración de los terrenos. La medida política ideológica está vinculada a las empresas que están obligadas a dar, con las circunstancias, los recursos humanos, materiales y presupuestarios accesibles para realizar los destinos en el aula y nivel de fundación y además las diversas demandas día a día, los enfrentamientos y la transacción, teniendo en cuenta el objetivo final de relacionar los intereses particulares con los de la institución.

En este sentido, la supervisión incluye el establecimiento de opciones y su ejecución para cumplir con las actividades y, consecuentemente, lograr los objetivos. En cualquier caso, cuando estos recados son contorsionados en trabajos personalizados y mecánicos según lo indicado por las normas, sólo para reaccionar a controles y convenciones, como ahora comprendidos por la administración en la actualidad, en ese momento,

avanza impactos inseguros que se desvían de sus estándares únicos de cuidado, mente, suministro y disposición de activos para el mejor funcionamiento posible de la asociación. En esta situación única, la medición regulatoria es un dispositivo para diseñar sistemas considerando la utilización satisfactoria de los activos accesibles y el tiempo.

Sin embargo, el Ministerio de Educación, (2016) a través del marco del buen desempeño docente contempla las **siguientes dimensiones, las cuales son consideradas en el presente trabajo de investigación:**

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:

Comprende la planeación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales — materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional

Teoría de las relaciones humanas, según Mayo (1960):

La teoría de las relaciones humanas nace en los Estados Unidos, hacia la cuarta década del Siglo XX, y fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, en especial de la psicología. Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración.

Entre las personas que contribuyeron al nacimiento de la teoría de las relaciones humanas podemos citar a Mayo (1960), como mayor referente, quien condujo el famoso Experimento de Hawthorne:

Esta teoría tiene entre sus características más relevantes las siguientes:

Estudia la organización como un grupo de personas, hace énfasis en las personas, se inspira en sistemas de psicología, delegación plena de autoridad (en el campo educativo el docente sólo es un facilitador), autonomía del trabajador (En la escuela el alumno construye su propio

aprendizaje), confianza y apertura, énfasis en las relaciones humanas, confianza en las personas y dinámica grupal e interpersonal.

Enfoque: Motivación y liderazgo: Para Mayo (1960) las personas se ven motivadas por ciertas necesidades y logran sus satisfacciones primarias con la ayuda de los grupos en que interactúan. Si hay dificultades en la comunicación y las relaciones con el grupo, aumenta la rotación del personal, baja la moral, la fatiga llega con mayor rapidez, se reducen los niveles de desempeño. Los periodos de descanso y las pausas para tomar café son importantes no sólo porque reducen la fatiga física individual, sino principalmente porque son un medio para que las personas interactúen y formen grupos sociales (organización informal)

1.4. Formulación del problema:

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén, 2017?

1.5. Justificación del estudio

La justificación teórica se da porque recogió información pertinente, la misma que se constituye en nuevos conocimientos teóricos sobre la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén, 2017.

Metodológicamente, esta investigación se justifica por la importancia del método científico que permitió recoger y analizar datos sobre la relación existen entre las dos variables objeto de estudio, comprobando la hipótesis planteada.

Se justifica de manera práctica porque permite divulgar los resultados pertinentes a la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Salvador Díaz Sagástegui de Chepén, 2017. El estudio, considerando las implicancias

prácticas, permitirá conformar un clima tolerante y organizado en cuanto al desempeño de las funciones docentes.

1.6. Hipótesis:

H₁: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

1.7. Objetivos:

General:

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

Específicos:

OE1. Identificar el nivel de la cultura organizacional en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

OE2. Identificar el nivel del desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

OE3. Identificar el grado de relación entre el desempeño docente y la dimensión relaciones humanas en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

OE4. Identificar el grado de relación entre el desempeño docente y la dimensión compromiso institucional en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

OE5. Identificar el grado de relación entre el desempeño docente y la dimensión satisfacción laboral en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

OE6. Identificar el grado de relación entre el desempeño docente y la dimensión organización en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

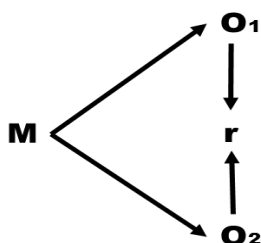
II. MÉTODO

El método del presente trabajo de investigación es cuantitativo – correlacional.

2.1. Diseño de investigación

El diseño es el correlacional descriptivo, porque examinó la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o participantes de estudio. (Hernández, 2010):

Su esquema es el siguiente:



Donde:

M : Muestra

O₁ y O₂ : Medición de las dos variables

r : Nivel de relación entre variables cultura organizacional y desempeño docente

O₁: Primera variable: Cultura organizacional

O₂: Segunda variable: Desempeño docente

2.2. Variables, Operacionalización:

2.2.1. Identificación de variables

Primera variable: Cultura organizacional

Segunda variable: Desempeño docente

Operacionalización de variables:

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1 Cultura organizacional	Es uno de los factores importantes y facilitadores de la organización y de gestión, de innovación y cambio. Es el ambiente en el que trabajan los miembros de una escuela y en donde se dinamizan las condiciones de clima que caracterizan a cada institución (Parker, 2000)	Operacionalmente, se recogerá la opinión de los docentes en las dimensiones: la comunicación, la motivación, la confianza y la participación, evaluadas a través de una escala para la cultura organizacional	Relaciones Humanas	Se integra al grupo en forma natural Desarrolla actividades en función al grupo, con pertinencia Se organiza para el cumplimiento de actividades	Ordinal
			Compromiso Institucional	Coordina asertivamente actividades institucionales Promueve la cooperación y el trabajo organizado Cumple con objetividad actividades programadas Respeto los horarios establecidos.	
			Satisfacción Laboral	Demuestra satisfacción por el trabajo que desempeña. Evidencia agrado por implementar sus estrategias para el cumplimiento de funciones Promueve el trabajo organizado, alegre y participativo.	
			Organización	Promueve la cooperación y el trabajo organizado Cumple con objetividad actividades programadas Respeto los horarios establecidos.	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 2 Desempeño docente	Es un proceso sobre las características de una enseñanza orientada a que los estudiantes logren aprendizajes fundamentales en su educación básica, y se proyecta hacia el desarrollo profesional docente permanente que garantice estos aprendizajes (MINEDU, 2016)	Se evaluará mediante una escala para el desempeño docente, considerando las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, evaluadas mediante una escala para el desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Considera una planificación adecuada producto su capacitación y actualización docente	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Demuestra estrategias innovadoras y participativas durante su ejecución curricular	
			Participación en la gestión de la escuela	Participa activamente en la administración y gestión institucional	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Participa de acciones referidas al desarrollo de su personalidad y su identidad docente.	

2.3. Población y muestra

La población, en este caso muestral, estuvo conformada por todos los docentes de la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén - 2017.

TABLA 1

POBLACIÓN MUESTRAL

PARTICIPANTE	TOTAL
Profesores/as	24
TOTAL	24

Fuente: CAP - 2017 – I.E. N° 80392 - Chepén.

Muestra:

La población muestral estuvo conformada por 24 participantes.

Por lo tanto la muestra no es probabilística.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

2.4.1. Técnica

Son procedimientos didácticos que ayudan a realizar una parte del aprendizaje que se persigue con el método. Utilizan los recursos didácticos para una evaluación efectiva en un grupo de individuos sometidos a un aprendizaje (Hernández, 2010)

a) Análisis documental

Técnica para recoger información y elaborar el marco teórico.

Es una forma de investigación, cuyo objetivo es la captación, evaluación, selección y síntesis de los mensajes subyacentes en el contenido de los documentos, a partir del análisis de sus significados, a la luz de un problema determinado (Hernández, 2010).

b) Encuesta

Técnica para recoger información de las variables cultura organizacional y desempeño docente.

Es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar (Hernández, 2010).

2.4.2. Instrumento

a) Escala para la cultura organizacional

Fue elaborado por las Mg. Laura Gisella Deza Cabanillas y María Yuliana Albitres Gil y validado por la Dra. Carola Calvo (2012) y adaptado por el investigador.

b) Escala tipo Likert para el desempeño docente

Fue elaborado por la Mg. Carlos Alberto Tocas Rojas, (2014) y fue validado por el Mg. Jhony Alva Cabanillas (Universidad Nacional de Trujillo), la Mg. Consuelo Vizcarra Ballón (Universidad Nacional Pedro Ruiz gallo) y el Dr. José Luis Montoya Zúñiga (Universidad Católica de Lima) y adaptado por el investigador.

Una Escala Likert es una serie de enunciados y permite evaluar en qué grado una persona está de acuerdo o en desacuerdo con ellos. Es una manera común de evaluar actitudes, opiniones y más (Hernández, 2010)

2.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento

Evidencias de validez del instrumento. Las escalas se entregaron a 5 jueces que emitieron su juicio respecto a la claridad, coherencia y relevancia de los ítems, aceptando todos los ítems con una V de 0,95, siendo estadísticamente significativo.

Validez de Aiken para la Cultura Organizacional

Criterios	V de Aiken
CLARIDAD	0.94
COHERENCIA	0.96
RELEVANCIA	0.94
Promedio	0.95

Validez de Aiken para el Desempeño Docente

Criterios	V de Aiken
CLARIDAD	0.95
COHERENCIA	0.95
RELEVANCIA	0.95
Promedio	0.95

La confiabilidad de los instrumentos se dio utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, realizada en otra institución educativa (I.E. N° 80386 de Chapén) cuyos resultados son los siguientes:

Escala para la Cultura Organizacional

ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,880	48 ítems

Escala tipo Likert para el Desempeño Docente

ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD
ALFA DE CRONBACH

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,901	20 ítems

2.5. Métodos de análisis de datos:

Los datos que se recojan después de aplicar el instrumento se codificaron para su análisis descriptivo en tablas y figuras según las dimensiones de las variables de estudio, para ello se usó el software estadístico SPSS. Por otra parte, se procedió a realizar la prueba de la hipótesis utilizando el índice del Alfa de Cronbach

2.6. Aspectos éticos

Se solicitará el permiso respectivo a cada una de las instituciones en las cuales se aplicará el instrumento.

Al momento de citar los antecedentes y las teorías relacionadas al tema se ha respetará la propiedad intelectual de los autores.

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

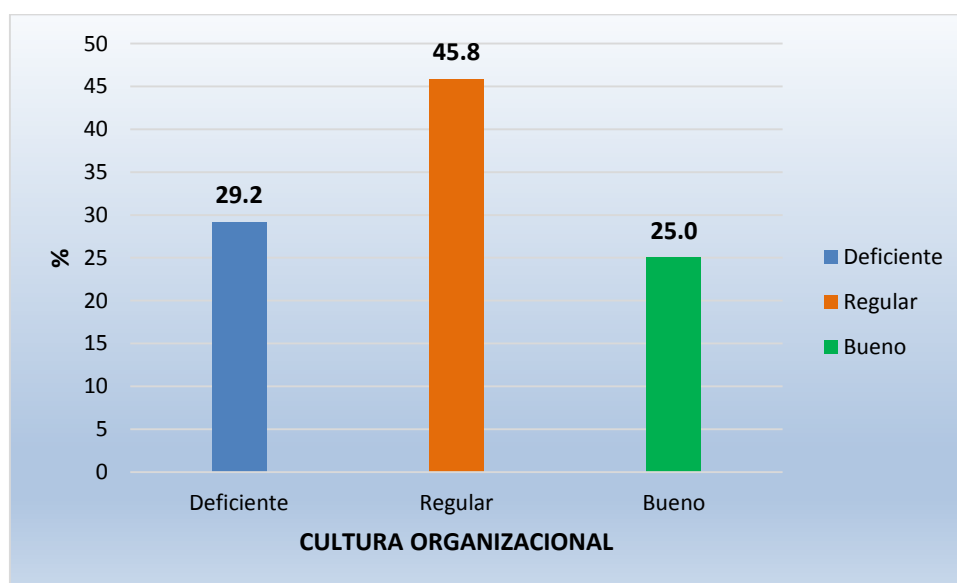
Tabla 2: La cultura organizacional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.

Variable 1	Escala	N°	%
Cultura organizacional			
Deficiente	50 - 85	7	29.2
Regular	86 - 118	11	45.8
Bueno	119 - 150	6	25.0
Total		24	100

Fuente: Escala para la cultura organizacional, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 2 se observa que el 45,8% de los trabajadores de la I.E. N° 80392 de la ciudad de Chepén, obtienen nivel regular en la cultura organizacional, el 29,2% tienen nivel deficiente y el 25,0% tienen nivel bueno. Determinándose que la cultura organizacional de los trabajadores de la institución educativa N° 80392 se encuentra en el nivel regular (45,8%).

Figura 1: La cultura organizacional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 2

Tabla 3: Dimensiones de la cultura organizacional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.

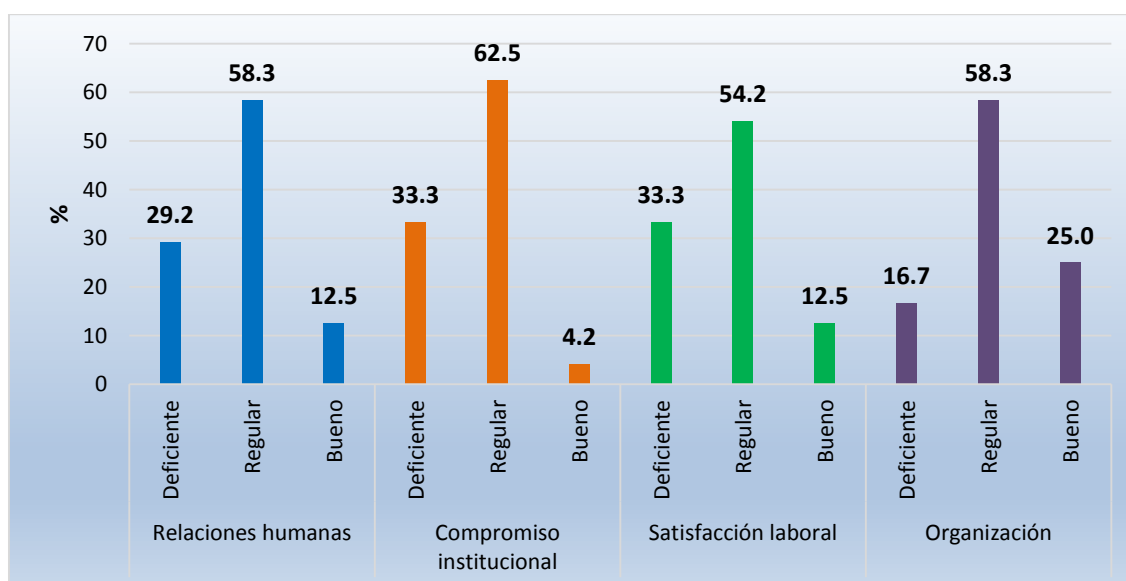
Dimensiones	Escala	N°	%
Relaciones humanas			
Deficiente	14 - 23	7	29.2
Regular	24 - 33	14	58.3
Bueno	34 - 42	3	12.5
Compromiso institucional			
Deficiente	12 - 20	8	33.3
Regular	21 - 28	15	62.5
Bueno	29 - 36	1	4.2

Satisfacción laboral			
Deficiente	12 - 20	8	33.3
Regular	21 - 28	13	54.2
Bueno	29 - 36	3	12.5
Organización			
Deficiente	12 - 20	4	16.7
Regular	21 - 28	14	58.3
Bueno	29 - 36	6	25.0
Total		24	100

Fuente: Escala para la cultura organizacional, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 3 se observa que el 58,3% de los trabajadores obtienen nivel regular en las relaciones humanas y el 29,2% tienen nivel deficiente, el 62,5% de los trabajadores obtienen nivel regular en el compromiso institucional y el 33,3% tienen nivel deficiente, el 54,2% de los trabajadores obtienen nivel regular en la satisfacción laboral y el 33,3% tienen nivel deficiente; en tanto que el 58,3% de los trabajadores obtienen nivel regular en la organización y el 25,0% tienen nivel deficiente. Determinándose que las dimensiones de la cultura organizacional de los trabajadores de la institución educativa N° 80392 de Chepén es promedio de nivel regular (58,3%).

Figura 2: Dimensiones de la cultura organizacional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 2.

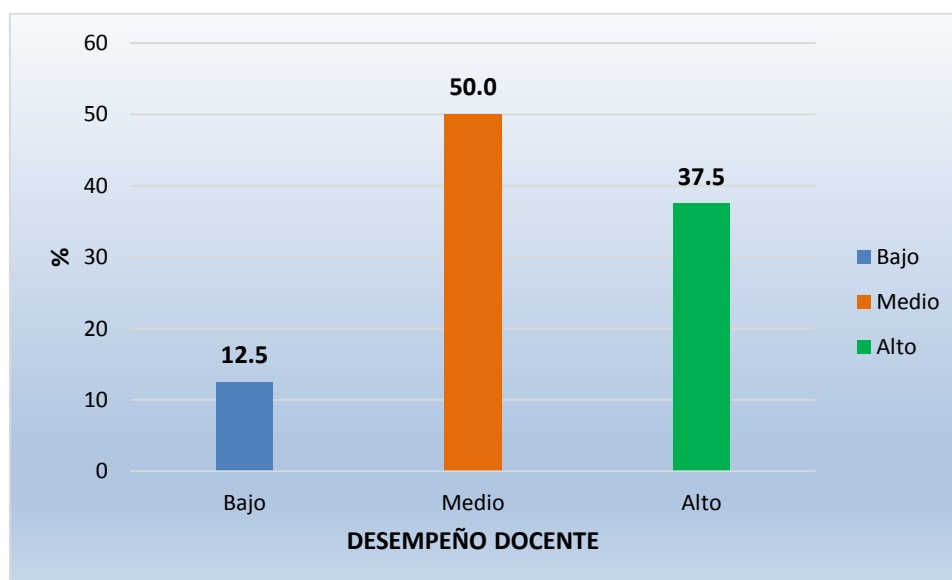
Tabla 4: Desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.

Variable 2	Escala	N°	%
Desempeño docente			
Bajo	20 - 46	3	12.5
Medio	47 - 73	12	50.0
Alto	74 - 100	9	37.5
Total		24	100

Fuente: Escala para el desempeño docente, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 4 se observa que el 50,0% de los trabajadores de la I.E. N° 80392 de la ciudad de Chepén, obtienen nivel medio en su desempeño docente, el 37,5% tienen nivel alto y el 12,50% tienen nivel bajo. Determinándose que el desempeño docente de los trabajadores de la institución educativa N° 80392 se encuentra en el nivel medio (50,0%).

Figura 3: Desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 4.

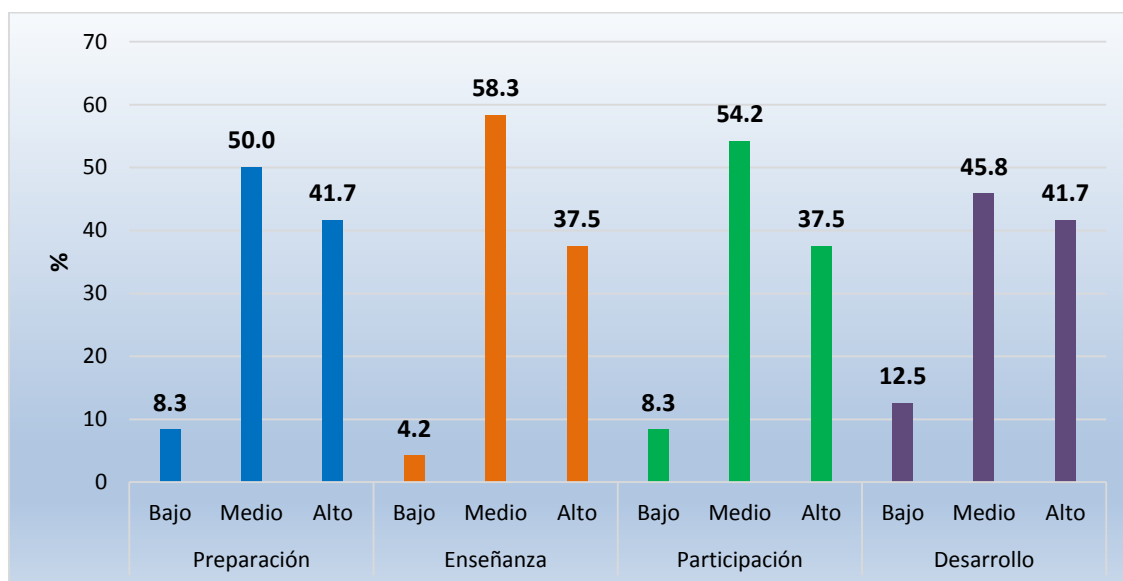
Tabla 5: Dimensiones del desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.

Dimensiones	Escala	N°	%
Preparación			
Bajo	5 - 11	2	8.3
Medio	12 - 18	12	50.0
Alto	19 - 25	10	41.7
Enseñanza			
Bajo	5 - 11	1	4.2
Medio	12 - 18	14	58.3
Alto	19 - 25	9	37.5
Participación			
Bajo	5 - 11	2	8.3
Medio	12 - 18	13	54.2
Alto	19 - 25	9	37.5
Desarrollo			
Bajo	5 - 11	3	12.5
Medio	12 - 18	11	45.8
Alto	19 - 25	10	41.7
Total		24	100

Fuente: Escala para el desempeño docente, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 5 se observa que el 50,0% de los trabajadores obtienen nivel medio en la preparación y el 41,7% tienen nivel alto, el 58,3% de los trabajadores obtienen nivel medio en la enseñanza y el 37,5% tienen nivel alto, el 54,2% de los trabajadores obtienen nivel medio en la participación y el 37,5% tienen nivel alto; en tanto que el 45,8% de los trabajadores obtienen nivel medio en el desarrollo y el 41,7% tienen nivel alto. Determinándose que las dimensiones del desempeño docente de los trabajadores de la institución educativa N° 80392 de Chepén es promedio de nivel medio (52,1%).

Figura 4: Dimensiones del desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 5.

Tabla 6: La cultura organizacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.

Correlación de Pearson	Cultura organizacional
Desempeño docente	
Correlación de Pearson	0,841
Sig. (bilateral)	0,000
N	24

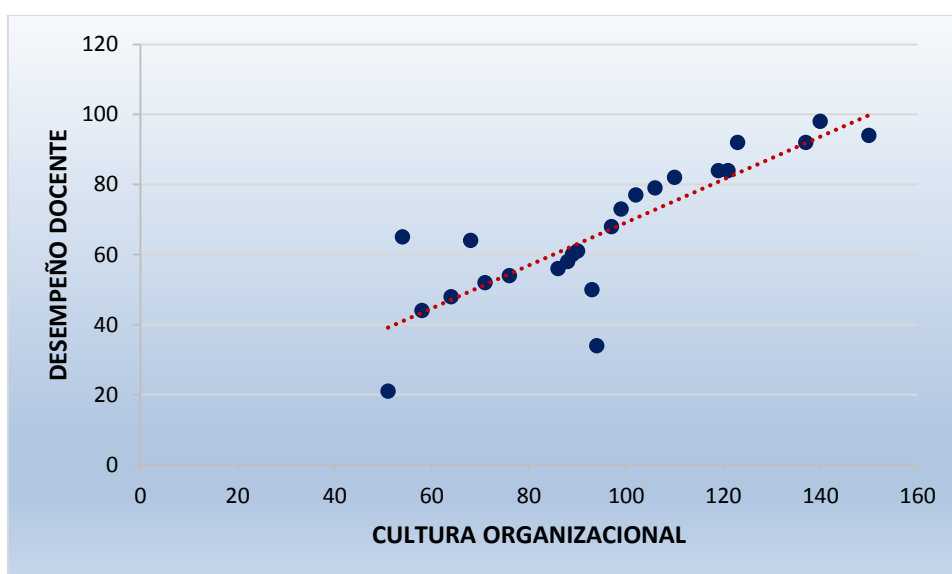
Fuente: Cuestionario para la cultura organizacional y desempeño docente, Chepén - 2017.

TABLA DE INTERPRETACIÓN DE LOS COEFICIENTES DE CORRELACIÓN

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$	Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$	Correlación fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$	Correlación significativa
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$	Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	Correlación nula o inexistente

Comentario: En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,841$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén.

Figura 5: La cultura organizacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 6.

Tabla 7: Las relaciones humanas y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.

Correlación de Pearson	Relaciones humanas
Desempeño docente	
Correlación de Pearson	0,839
Sig. (bilateral)	0,000
N	24

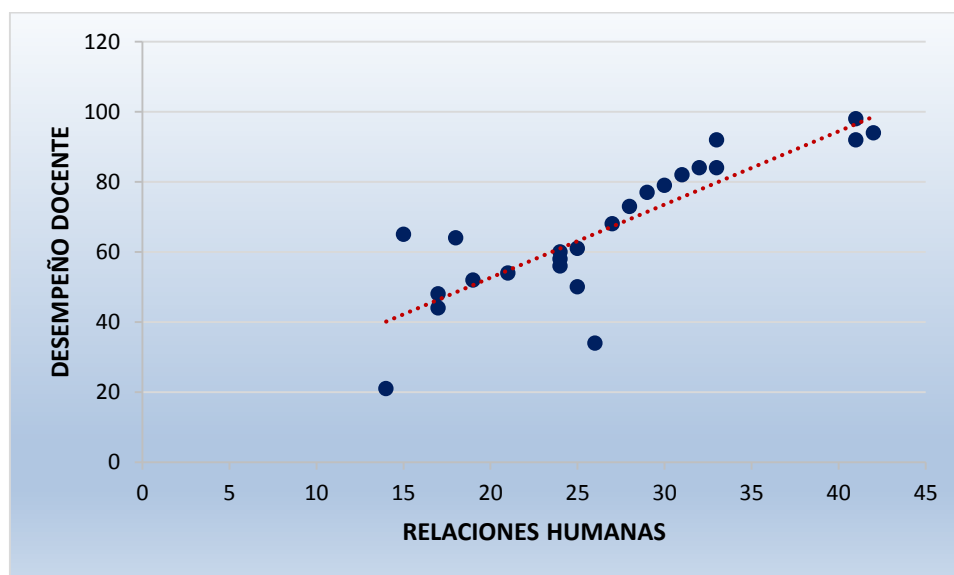
Fuente: Cuestionario para la cultura organizacional y desempeño docente, Chepén - 2017.

TABLA DE INTERPRETACIÓN DE LOS COEFICIENTES DE CORRELACIÓN

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$	Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$	Correlación fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$	Correlación significativa
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$	Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	Correlación nula o inexistente

Comentario: En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,839$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que las relaciones humanas de la cultura organizacional se relacionan significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén.

Figura 6: Las relaciones humanas y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chapén - 2017.



Fuente: Tabla 7.

Tabla 8: El compromiso institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chapén - 2017.

Correlación de Pearson	Compromiso institucional
Desempeño docente	
Correlación de Pearson	0,774
Sig. (bilateral)	0,000
N	24

Fuente: Cuestionario para la cultura organizacional y desempeño docente, Chapén - 2017.

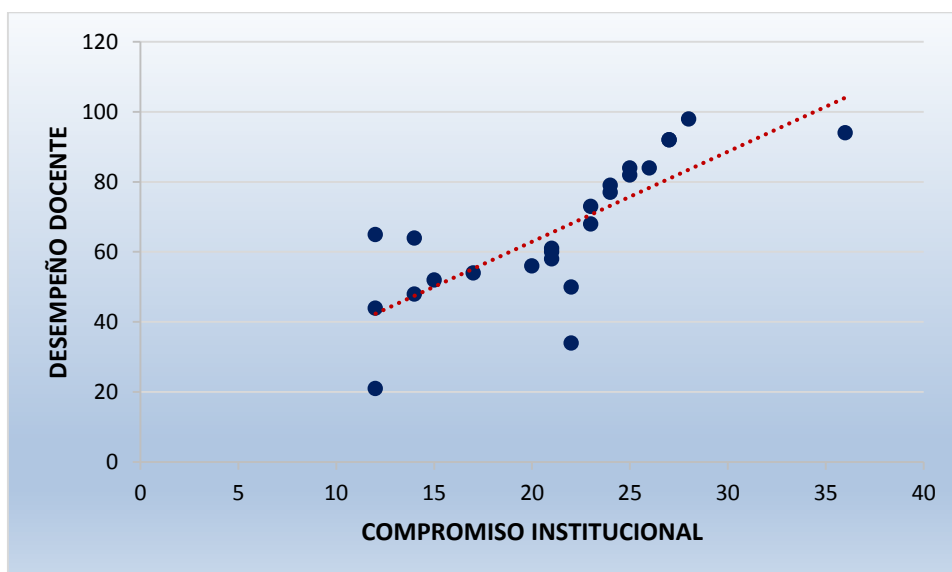
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

TABLA DE INTERPRETACIÓN DE LOS COEFICIENTES DE CORRELACIÓN

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$	Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$	Correlación fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$	Correlación significativa
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$	Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	Correlación nula o inexistente

Comentario: En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,774$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el compromiso institucional de la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén.

Figura 7: El compromiso institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 8.

Tabla 9: La satisfacción laboral y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.

Correlación de Pearson	Satisfacción laboral
Desempeño docente	
Correlación de Pearson	0,819
Sig. (bilateral)	0,000
N	24

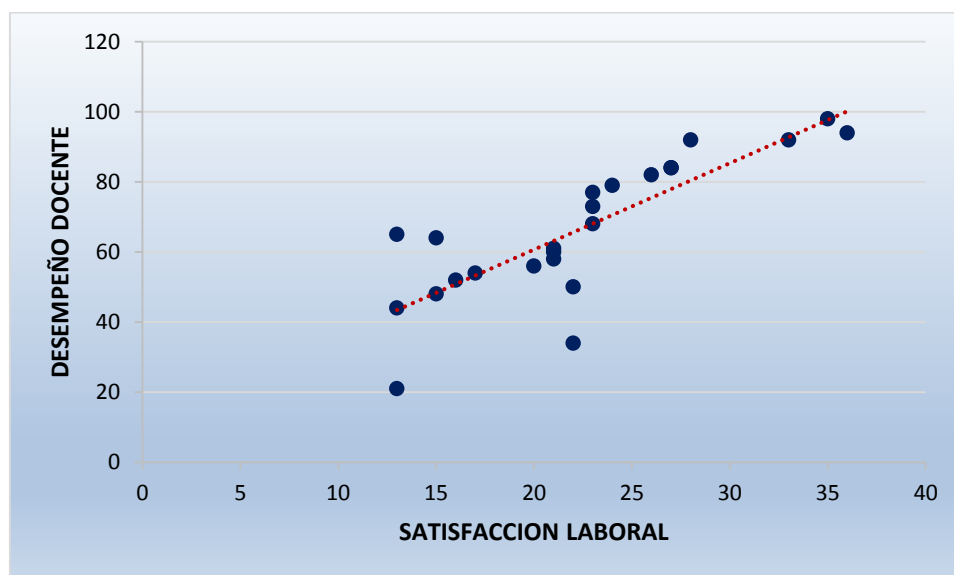
Fuente: Cuestionario para la cultura organizacional y desempeño docente, Chepén - 2017.

TABLA DE INTERPRETACIÓN DE LOS COEFICIENTES DE CORRELACIÓN

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$	Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$	Correlación fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$	Correlación significativa
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$	Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	Correlación nula o inexistente

Comentario: En la Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,819$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la satisfacción laboral de la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén.

Figura 8: La satisfacción laboral y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chapén - 2017.



Fuente: Tabla 9.

Tabla 10: La organización y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chapén - 2017.

Correlación de Pearson	Organización
Desempeño docente	
Correlación de Pearson	0,861
Sig. (bilateral)	0,000
N	24

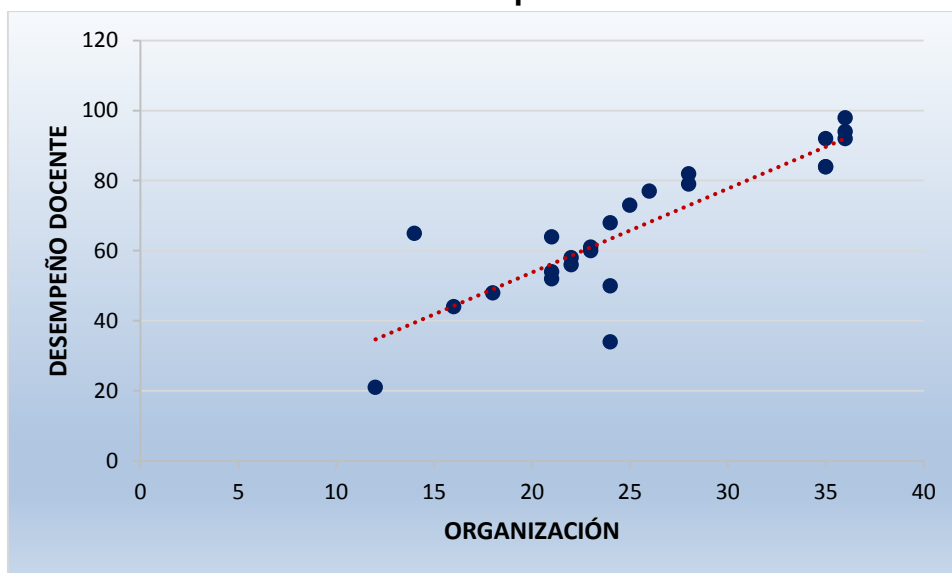
Fuente: Cuestionario para la cultura organizacional y desempeño docente, Chapén - 2017.

TABLA DE INTERPRETACIÓN DE LOS COEFICIENTES DE CORRELACIÓN

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$	Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$	Correlación fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$	Correlación significativa
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$	Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	Correlación nula o inexistente

Comentario: En la Tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,861$ (existiendo una correlación fuerte) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la organización de la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén.

Figura 9: La satisfacción laboral y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 9.

IV. DISCUSIÓN

En la presente discusión se analiza y argumenta la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en una institución educativa primaria de Chepén, 2017, para ello se analizan los resultados estadísticos obtenidos en concordancia con los objetivos de la investigación, avanzando de lo general a lo particular. El primer objetivo base de la discusión, es: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017. Los resultados indican que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,841$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén.

Esto se explica porque la cultura organizacional es uno de los factores importantes y facilitadores de la organización y de gestión, de innovación y cambio. Es el ambiente en el que trabajan los miembros de una escuela y en donde se dinamizan las condiciones de clima que caracterizan a cada institución (Parker, 2000), entonces también se debe definir que el desempeño docente Es un proceso sobre las características de una enseñanza orientada a que los estudiantes logren aprendizajes fundamentales en su educación básica, y se proyecta hacia el desarrollo profesional docente permanente que garantice estos aprendizajes (MINEDU, 2016)

En este contexto es importante tener en cuenta lo establecido por Díaz, (2013) Lima – Perú, en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la función del profesor y la cultura organizacional, aplicó una investigación descriptiva correlacional a una muestra de 30 participantes, concluyendo que estas variable se relacionan de manera significativa pero inversa, por cuanto el resultado de la correlación de Pearson fue de $-0,621$, por lo que es necesario considerarlas para un estudio de índole experimental, con la finalidad de mejorar las variables de estudio..

En cuanto al objetivo, Identificar el nivel de la cultura organizacional en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de

Chepén, 2017, se observa que el 45,8% de los trabajadores de la I.E. N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, obtienen nivel regular en la cultura organizacional, el 29,2% tienen nivel deficiente y el 25,0% tienen nivel bueno. Determinándose que la cultura organizacional de los trabajadores de la institución educativa N° 80392 se encuentra en el nivel regular (45,8%), concordando que la cultura organizacional es uno de los componentes decisivos y facilitadores de las formas autoritativas y de administración, y también de los desarrollos y cambios, este es el espacio en el que se unen los individuos de un establecimiento educativo y desde el cual se dinamizan las condiciones educativas que retratan cada escuela (Parker, 2000) .

Analizando el siguiente objetivo: Identificar el nivel del desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017, se observa que el 50,0% de los trabajadores de la I.E. N° 80392 de la ciudad de Chepén, obtienen nivel medio en su desempeño docente, el 37,5% tienen nivel alto y el 12,50% tienen nivel bajo. Determinándose que el desempeño docente de los trabajadores de la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui se encuentra en el nivel medio (50,0%). Esto se explica porque ciertos problemas en el desempeño de algunos docentes han sido superados, comprobando que el docente es un experto que debe tener autoridad de una información particular y compleja (la educativa), la cual inserta los procesos en los que está inserta, que elige con niveles de autosuficiencia en sustancia, estrategias y métodos, lo que explica sistemas de instrucción según la heterogeneidad de los suplentes, la clasificación de los entornos de aprendizaje, la mediación en diversos enfoques para apoyar los procedimientos de construcción de aprendizaje de las necesidades específicas de cada uno de sus suplentes (Enríquez 2006).

De igual manera en el objetivo: Identificar el grado de relación entre el desempeño docente y la dimensión relaciones humanas, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,839$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que las relaciones humanas de la cultura

organizacional se relacionan significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén, coincidiendo con Parker (2000) quien menciona que las relaciones humanas son las dedicadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana..

En cuanto al objetivo: Identificar el grado de relación entre el desempeño docente y la dimensión compromiso institucional, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,774$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el compromiso institucional de la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén, haciendo referencia a Parker (2000) quien considera que el compromiso institucional hace referencia a una responsabilidad aceptada que se transforma en las actitudes y participación del individuo en relación a su trabajo y su identificación con la institución..

También, en lo relacionado al objetivo: Identificar el grado de relación entre el desempeño docente y la dimensión satisfacción laboral, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,819$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la satisfacción laboral de la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén, este resultado se relaciona con lo especificado por Parker (2000) quien sostiene que la satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

Por último, en cuanto al objetivo: Identificar el grado de relación entre el desempeño docente y la dimensión organización, se observa que el coeficiente

de correlación de Pearson es $R = 0,861$ (existiendo una correlación fuerte) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la organización de la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén, esto concuerda con lo establecido por Parker (2000) que sostiene que la organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. En otras palabras, una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

V. CONCLUSIONES

Se identificó correlación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,841$ con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén.

Se determinó que la cultura organizacional en la institución educativa N° 80392 de la ciudad de Chepén se encuentra en el nivel regular (45,8%), por cuanto el 45,8% de los trabajadores de la I.E. N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, obtienen nivel regular en la cultura organizacional, el 29,2% tienen nivel deficiente y el 25,0% tienen nivel bueno.

Se determinó que el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de la ciudad de Chepén se encuentra en el nivel medio (50,0%), por cuanto el 50,0% de los trabajadores de la I.E. N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, obtienen nivel medio en su desempeño docente, el 37,5% tienen nivel alto y el 12,50% tienen nivel bajo.

Se identificó correlación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión relaciones humanas, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,839$ con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que las relaciones humanas de la cultura organizacional se relacionan significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén.

Se identificó correlación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso institucional, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,774$ con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el compromiso institucional de la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén.

Se identificó correlación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión satisfacción laboral, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,819$ con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la satisfacción laboral de la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén.

Se identificó correlación fuerte entre la cultura organizacional y la dimensión organización, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,861$ con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la organización de la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén.

La cultura organizacional y el desempeño docente son variables a ser estudiadas de manera sistemática por cuanto son fundamentales para una adecuada ejecución curricular y así lograr elevar el nivel del servicio educativo que oferta la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén.

VI. RECOMENDACIONES

A los docentes

- Buscar trabajar desde todas las dimensiones de la cultura organizacional y del desempeño docente de los estudiantes identificando a los más vulnerables para mejorar la calidad del proceso educativo en la institución.
- Considerar los resultados de la aplicación de los instrumentos de la presente investigación, en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui, para tomar decisiones en función al logro de los objetivos institucionales.
- Plantear la elaboración y aplicación de talleres sobre cultura organizacional y desempeño docente, con el propósito de optimizar la gestión y ejecución curricular.

VII. REFERENCIAS

- Abad, G. (2012) Cultura Organizacional: Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos. Trad. Villamizar, J. Legis Editores
- Ashkanasy, N, Wilderom, C, & Peterson, M. (Eds.). (2000). Handbook of organizational culture and climate. Thousand Oaks, CA. Sage Publications.
- Bennis W. (1966) Desarrollo organizacional: su naturaleza, sus orígenes y perspectivas. Fondo Educativo Interamericano.
- Chiroque, S. (2006). Evaluación de Desempeños Docentes. Informe 45. Lima, recuperado de <http://www.ipp-peru.com/wp-content/uploads/CV-SCH-.pdf>
- Denison, D. & Mashra, A. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. Organization Science, Vol. 6, No. 2 (Mar – Apr., 1995), pp. 204 – 223. Recuperado el día 8 de Marzo de 2012 en la base de datos JSTOR.
- Departamento de Educación de EE. UU (2016) Proyecto de capacitación y actualización docente denominado: las emociones del docente y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales
- Deza, L. y Albitres Y. (2012) Plan de integración institucional para el mejoramiento de la cultura organizacional de la institución educativa N° 80392 Salvador Díaz Sagastegui de la ciudad de Chepén – La Libertad. Tesis Magistral. Universidad Cesar vallejo. Sede Chepén
- Díaz, F. (2013) Relación existente entre la función del profesor y la cultura organizacional. Tesis magistral. Universidad San Marcos, Lima.
- Enríquez, J. (2006). Relación entre el auto concepto, la ansiedad ante los exámenes y el rendimiento académico Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

- Ezirim, C.; Nwibere, B.; Emecheta, B., (2010) Organizational Culture and Performance: The Nigerian Experience. *International Journal of Business & Public Administration*; 7(1), 40-56
- Fernández, M. (2008) Características del desempeño docente en un perfil ideal, Buenos Aires, Edic Granica
- Guzmán, J. (2010) Administración de la Gestión Docente. Lima. Univ. Andrés Bello.
- Hernández, (2010) Metodología de la investigación. Quinta edición. México: McGraw-Hill Interamericana
- Kroeber, A., & Kluckhohn, C. (1952). Culture: A critical review of concepts and definitions. *Harvard University Peabody Museum of American Archeology and Ethnology Papers* 47.
- Mayo, E. (1960) Human Relations historiography in: *Management & Organizational History*
- Mendoza, H. (2011) Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del Callao. Tesis doctoral, Universidad de Lima, Callao.
- Meyerson, D. (1991). "Normal" ambiguity? A glimpse of an occupational culture. In P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg, & J. Martin (Eds.), *Reframing organizational culture* (pp. 131–145). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Ministerio de Educación (2017) Proyecto Educativo Nacional al 2021, Consejo nacional de educación
- Ministerio de Educación (MED, 2016), Marco del Buen Desempeño Docente, Edit. Océano.
- Montenegro, Y. (2003) Gerencia y Marketing Educativo. Lima, edic. Universidad Alas Peruanas.

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
(2016) Medición del desempeño docente en países latinoamericanos.
- Parker, M. (2000) Organizational culture and identity. London: Sage Publications.
- Perales, J. (2013) Relación entre el desempeño docente y el clima organizacional. Tesis magistral. Universidad de Madrid. España
- Pérez, K. (2014) Influencia de un taller organizativo en el desempeño docente. Tesis magistral. Universidad Pedro Ruiz Gallo. Chepén
- Pinochet F. (2013) Relación entre desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile. Tesis Magistral. Universidad de Chile.
- Poggi, F., Frigerio, D. & Tiramonti, G. (1992) Las Instituciones Educativas y el Contrato Histórico, España, cara y Seca.
- Quiroz, L. (2014) Causas de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste psíquico, satisfacción laboral y desempeño docente. Tesis magistral. Universidad Nacional de Trujillo. Pacasmayo.
- Schein, E. (1988). Organizational culture, Sloan Working Papers Recuperado de <http://hdl.handle.net/1721.1/2224>
- Taylor, H. (2006) Cómo Gestionar Proyectos con liderazgo. Barcelona, edic. Folio.
- Tocas, C. (2014) Programa de liderazgo en el desempeño docente de Pueblo Nuevo – Chepén – 2014. Tesis Magistral. Universidad Cesar vallejo. Sede Chepén

Valdés, H. (2004). Desempeño del maestro y su evaluación. Cuba: Editorial pueblo y educación.

Vargas, J. (2007). La Culturocracia organizacional en México, Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007b/301

ANEXOS

FICHA TÉCNICA

Nombre: ESCALA PARA LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Autor: Mg. Laura Gisella Deza Cabanillas y Mg. María Yuliana Albitres Gil.

Adaptación: Walther Javier Barboza Montes.

Aplicación: Individual, colectivo.

Ámbito de aplicación: Docentes de la I.E. N° 80392 “Salvador Díaz Sagástegui”

Duración: 45 minutos

Objetivo: Identificar el nivel de la cultura organizacional en la I.E. N° 80392 “Salvador Díaz Sagástegui” de la ciudad de Chepén

Este instrumento recoge los aportes de Parker (2000) quien afirma que la cultura organizacional presenta las siguientes dimensiones:

Relaciones Humanas: Son las dedicadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana.

Organización: Es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. En otras palabras, una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

Satisfacción Laboral: La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

Compromiso institucional: Hace referencia a una responsabilidad aceptada que se transforma en las actitudes y participación del individuo en relación a su trabajo y su identificación con la institución.

ESCALA PARA LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Nombres y Apellidos: _____

I.E: _____ Fecha: ____ / ____ / 2017

N°	INDICADORES	VALORACION				
		1	2	3	4	5
Relaciones Humanas						
1.	Trabajo en coordinación con los miembros de mi equipo.					
2.	Participo en actividades teniendo en cuenta la opinión de los demás miembros.					
3.	Manejo adecuadamente los problemas que se presentan.					
4.	Organizo el trabajo asignado, con los demás integrantes del equipo.					
5.	Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado.					
6.	Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí.					
7.	Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.					
8.	Cuando tengo problemas con mi trabajo, puedo contar con mis compañeros.					
9.	Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos.					
10.	Me preocupa la situación problemática de mis pares					
11.	Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto con mi presencia					
12.	Planifico el trabajo docente en equipo con armonía					
Organización						
13.	Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.					
14.	Brindo ideas para realizar el trabajo en equipo.					
15.	Los acuerdos tomados se realizan en pleno.					
16.	Participo en forma activa en el equipo que se me ha asignado.					
17.	Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.					
18.	Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.					
19.	Planifico mi trabajo técnico pedagógico					
20.	Promuevo la organización y unidad institucional					
21.	Me identifico con los criterios organizativos de la institución					
22.	Promuevo el trabajo conjunto entre directivos y demás trabajadores de la institución					
23.	Evito la improvisación en las actividades planificadas en la institución					
24.	Considero importante la organización en la I.E.					
Satisfacción Laboral						
25.	Me siento satisfecho de la labor que realizo en la Institución Educativa.					
26.	Percibo que mis necesidades educativas son satisfechas por mi institución.					
27.	La institución premia y reconoce los esfuerzos realizados.					
28.	Muestro empatía a los demás miembros del equipo.					

29. Aliento a mis colegas a participar del trabajo asignado.					
30. Apoyo a mis colegas con frases de entusiasmo.					
31. Es importante, para mí, el trabajo de mis pares					
32. Procuro estar satisfecho con mi trabajo					
33. Me siento satisfecho por mi esfuerzo					
34. Busco con agrado apoyar a mis colegas en su desempeño					
35. Es importante sentirme a gusto en la I.E.					
36. Me siento recompensado por mi desempeño					
Compromiso institucional					
37. Asumo con responsabilidad las tareas asignadas.					
38. Ejecuto las actividades programadas para el logro de objetivos institucionales.					
39. Detecto a tiempo dificultades que impidan el logro de los objetivos institucionales.					
40. Verifico el cumplimiento de las acciones que se programan en la I.E.					
41. Participó activamente en el logro de objetivos administrativos y de gestión.					
42. Acepto las opiniones de los demás miembros del equipo, que favorecen al logro de objetivos institucionales.					
43. Promuevo el compromiso institucional					
44. Busco que mis pares se identifiquen con el trabajo en la I.E.					
45. Me preocupo por el cumplimiento de los objetivos institucionales					
46. Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo					
47. Cumpro con los compromisos acordados					
48. Promuevo compromiso sincero en mis pares					

LEYENDA

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

ESCALA

NIVEL	D1	D2	D3	D4	TOTAL
Bajo	12 - 28	12 - 28	12 - 28	12 - 28	48 - 112
Medio	29 - 44	29 - 44	29 - 44	29 - 44	113 - 176
Alto	45 - 60	45 - 60	45 - 60	45 - 60	177 - 240

ESCALA 1

Nombres y Apellidos: _____

I.E: _____ **Fecha:** ____ / ____ / 2017

INSTRUCCIONES: Marque con una equis (x) la alternativa que considere correcta.

N°	ÍTEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1.	Trabajo en coordinación con los miembros de mi equipo.					
2.	Participo en actividades teniendo en cuenta la opinión de los demás miembros.					
3.	Manejo adecuadamente los problemas que se presentan.					
4.	Organizo el trabajo asignado, con los demás integrantes del equipo.					
5.	Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado.					
6.	Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí.					
7.	Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.					
8.	Cuando tengo problemas con mi trabajo, puedo contar con mis compañeros.					
9.	Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos.					
10.	Me preocupa la situación problemática de mis pares					
11.	Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto con mi presencia					
12.	Planifico el trabajo docente en equipo con armonía					
13.	Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.					
14.	Brindo ideas para realizar el trabajo en equipo.					
15.	Los acuerdos tomados se realizan en pleno.					
16.	Participo en forma activa en el equipo que se me ha asignado.					
17.	Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.					
18.	Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.					
19.	Planifico mi trabajo técnico pedagógico					
20.	Promuevo la organización y unidad institucional					
21.	Me identifico con los criterios organizativos de la institución					
22.	Promuevo el trabajo conjunto entre directivos y demás trabajadores de la institución					
23.	Evito la improvisación en las actividades planificadas en la institución					
24.	Considero importante la organización en la I.E.					
25.	Me siento satisfecho de la labor que realizo en la Institución Educativa.					
26.	Percibo que mis necesidades educativas son satisfechas por mi institución.					
27.	La institución premia y reconoce los esfuerzos realizados.					
28.	Muestro empatía a los demás miembros del equipo.					
29.	Aliento a mis colegas a participar del trabajo asignado.					

30. Apoyo a mis colegas con frases de entusiasmo.					
31. Es importante, para mí, el trabajo de mis pares					
32. Procuro estar satisfecho con mi trabajo					
33. Me siento satisfecho por mi esfuerzo					
34. Busco con agrado apoyar a mis colegas en su desempeño					
35. Es importante sentirme a gusto en la I.E.					
36. Me siento recompensado por mi desempeño					
37. Asumo con responsabilidad las tareas asignadas.					
38. Ejecuto las actividades programadas para el logro de objetivos institucionales.					
39. Detecto a tiempo dificultades que impidan el logro de los objetivos institucionales.					
40. Verifico el cumplimiento de las acciones que se programan en la I.E.					
41. Participó activamente en el logro de objetivos administrativos y de gestión.					
42. Acepto las opiniones de los demás miembros del equipo, que favorecen al logro de objetivos institucionales.					
43. Promuevo el compromiso institucional					
44. Busco que mis pares se identifiquen con el trabajo en la I.E.					
45. Me preocupo por el cumplimiento de los objetivos institucionales					
46. Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo					
47. Cumpro con los compromisos acordados					
48. Promuevo compromiso sincero en mis pares					

LEYENDA

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**ESCALA PARA LA CULTURA ORGANIZACIONAL**”. Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: _____

Profesión: _____

Grado académico: _____

Afiliación institucional: _____

Área de experiencia profesional: _____

Tiempo de experiencia profesional: _____

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Escala para la cultura organizacional

Autores:

Mg. Laura Gisella Deza Cabanillas y Mg. María Yuliana Albitres Gil

Adaptación:

Walther Javier Barboza Montes.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El instrumento Escala para la cultura organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Personal Docente de la I.E. N° 80392 “Salvador Díaz Sagástegui”

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 45 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este cuestionario recoge los aportes de Parker (2000) quien afirma que la cultura organizacional presenta las siguientes dimensiones:

Relaciones Humanas: Son las dedicadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana.

Organización: Es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. En otras palabras, una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

Satisfacción Laboral: La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

Compromiso institucional: Hace referencia a una responsabilidad aceptada que se transforma en las actitudes y participación del individuo en relación a su trabajo y su identificación con la institución.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: *Relaciones humanas*

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Relaciones Humanas.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Se integra al grupo en forma natural	1. Trabajo en coordinación con los miembros de mi equipo.				
	2. Participo en actividades teniendo en cuenta la opinión de los demás miembros.				
	3. Manejo adecuadamente los problemas que se presentan.				
	4. Organizo el trabajo asignado, con los demás integrantes del equipo.				
Desarrolla actividades en función al grupo, con pertinencia	5. Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado.				
	6. Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí.				
	7. Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.				
	8. Cuando tengo problemas con mi trabajo, puedo contar con mis compañeros				
Se organiza para el cumplimiento de actividades	9. Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos.				
	10. Me preocupa la situación problemática de mis pares				
	11. Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto con mi presencia				
	12. Planifico el trabajo docente en equipo con armonía				

Segunda Dimensión: *Organización*

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Organización.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Coordina asertivamente actividades institucionales	13. Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.				
	14. Brindo ideas para realizar el trabajo en equipo.				
	15. Los acuerdos tomados se realizan en pleno.				
	16. Participo en forma activa en el equipo que se me ha asignado				
Promueve la cooperación y el trabajo organizado	17. Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.				
	18. Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.				
	19. Planifico mi trabajo técnico pedagógico				
	20. Promuevo la organización y unidad institucional				
Cumple con objetividad actividades programadas	21. Me identifico con los criterios organizativos de la institución				
	22. Promuevo el trabajo conjunto entre directivos y demás trabajadores de la institución				
	23. Evito la improvisación en las actividades planificadas en la institución				
	24. Considero importante la organización en la I.E.				

Tercera dimensión: *Satisfacción laboral*

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Satisfacción laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Demuestra satisfacción por el trabajo que desempeña.	25. Me siento satisfecho de la labor que realizo en la Institución Educativa.				
	26. Percibo que mis necesidades educativas son satisfechas por mi institución.				
	27. La institución premia y reconoce los esfuerzos realizados.				
	28. Muestro empatía a los demás miembros del equipo.				
Evidencia agrado por implementar sus estrategias para el cumplimiento de funciones	29. Aliento a mis colegas a participar del trabajo asignado.				
	30. Apoyo a mis colegas con frases de entusiasmo.				
	31. Es importante, para mí, el trabajo de mis pares				
	32. Procuro estar satisfecho con mi trabajo				
Promueve el trabajo organizado, alegre y participativo.	33. Me siento satisfecho por mi esfuerzo				
	34. Busco con agrado apoyar a mis colegas en su desempeño				
	35. Es importante sentirme a gusto en la I.E.				
	36. Me siento recompensado por mi desempeño				

Cuarta Dimensión: *Compromiso institucional*

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en dimensión: Compromiso institucional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Promueve la cooperación y el trabajo organizado	37. Asumo con responsabilidad las tareas asignadas.				
	38. Ejecuto las actividades programadas para el logro de objetivos institucionales.				
	39. Detecto a tiempo dificultades que impidan el logro de los objetivos institucionales.				
	40. Verifico el cumplimiento de las acciones que se programan en la I.E.				
Cumple con objetividad actividades programadas	41. Participó activamente en el logro de objetivos administrativos y de gestión.				
	42. Acepto las opiniones de los demás miembros del equipo, que favorecen al logro de objetivos institucionales.				
	43. Promuevo el compromiso institucional				
	44. Busco que mis pares se identifiquen con el trabajo en la I.E.				
Respeto los horarios establecidos.	45. Me preocupo por el cumplimiento de los objetivos institucionales				
	46. Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo				
	47. Cumplo con los compromisos acordados				
	48. Promuevo compromiso sincero en mis pares				

Firma de evaluador: _____

Número de colegiatura: _____

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

FICHA TÉCNICA

Nombre: Escala para el nivel de desempeño docente

Autor: Mg. Juana Salazar Leyva

Adaptación: Walther Javier Barboza Montes.

Aplicación: Individual, colectivo.

Ámbito de aplicación: Docentes de la I.E. N° 80392 “Salvador Díaz Sagástegui”

Duración: 45 minutos

Objetivo: Evaluar el nivel del desempeño docente.

Este cuestionario recoge los aportes del Ministerio de Educación, (2016) a través del marco del buen desempeño docente contempla las siguientes dimensiones, las cuales son consideradas en el presente trabajo de investigación:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:

Comprende la planeación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación,

así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional

ESCALA PARA EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE

Nombres y Apellidos: _____

I.E: _____ Fecha: ____ / ____ / 2017

ITEMS	ESCALA				
	Nunca	Rara vez	A veces	Con frecuencia	Siempre
	1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1. Considera los procesos pedagógicos en su planificación					
2. Considera los desempeños de aprendizajes en su planificación curricular					
3. Planifica estrategias de integración grupal					
4. Planifica estrategias que activen los procesos pedagógicos de manera pertinente					
5. Considera los aspectos biopsicosociales en su planificación curricular					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
6. Aplica estrategias participativas en su ejecución curricular					
7. Considera el trabajo cooperativo en su ejecución curricular					
8. Aplica estrategias de investigación educativa en su ejecución curricular					
9. Practica una adecuada educación en valores					
10. Considera estrategias de intervención grupal de manera especializada					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
11. Aplica estrategias de proyección comunal.					
12. Ejecuta las estrategias consideradas para escuela con padres de familia					
13. Utiliza recursos tecnológicos para estar en contacto con los padres de familia					
14. Incentiva la participación comunal con sus estudiantes					
15. Considera la opinión de padres y comunidad en la ejecución de sus funciones					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
16. Se esfuerza por mejorar su desempeño					
17. Evidencia identificación institucional					
18. Cumple con metas y propósitos institucionales					
19. Busca mejorar constantemente su labor docente					
20. Considera acciones de trabajo cooperativo					

ESCALA

NIVEL	D1	D2	D3	D4	TOTAL
Deficiente	5 - 11	5 - 11	5 - 11	5 - 11	20 - 46
Regular	12 - 17	12 - 17	12 - 17	12 - 17	47 - 73
Bueno	18 - 25	18 - 25	18 - 25	18 - 25	74 - 100

ESCALA 2

I.E.: _____ Fecha: ____ / ____ / 2017

Docente: _____

INSTRUCCIONES: Marque con una equis (x) la alternativa que considere pertinente.

ITEMS	ESCALA				
	Nunca	Rara vez	A veces	Con frecuencia	Siempre
	1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1. Considera los procesos pedagógicos en su planificación.					
2. Considera los desempeños de aprendizajes en su planificación curricular.					
3. Planifica estrategias de integración grupal.					
4. Planifica estrategias que activen los procesos pedagógicos de manera pertinente.					
5. Considera los aspectos biopsicosociales en su planificación curricular.					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
6. Evalúa el uso de diversos recursos didácticos.					
7. Considera el trabajo cooperativo en su ejecución curricular					
8. Aplica estrategias de investigación educativa en su ejecución curricular					
9. Practica una adecuada educación en valores.					
10. Considera estrategias de intervención grupal de manera especializada					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
11. Aplica estrategias de proyección comunal.					
12. Ejecuta las estrategias consideradas para escuela con padres de familia.					
13. Utiliza recursos tecnológicos para estar en contacto con los padres de familia.					
14. Incentiva la participación comunal con sus estudiantes					
15. Considera la opinión de padres y comunidad en la ejecución de sus funciones.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
16. Se esfuerza por mejorar su desempeño.					
17. Evidencia identificación institucional.					
18. Cumple con metas y propósitos institucionales.					
19. Busca mejorar constantemente su labor docente.					
20. Considera acciones de trabajo cooperativo.					

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**ESCALA PARA EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE**”. Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: _____

Profesión: _____

Grado académico: _____

Afiliación institucional: _____

Área de experiencia profesional: _____

Tiempo de experiencia profesional: _____

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Escala para el nivel de desempeño docente

Autor:

Mg. Juana Salazar Leyva

Adaptación:

Walther Javier Barboza Montes.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

La escala para el nivel de desempeño docente, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente.

Dirigido a:

Docentes de la I.E. N° 80392 “Salvador Díaz Sagástegui”

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 45 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este cuestionario recoge los aportes del Ministerio de Educación, (2016) a través del marco del buen desempeño docente contempla las siguientes dimensiones, las cuales son consideradas en el presente trabajo de investigación:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:

Comprende la planeación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional

favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: *Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Considera una planificación adecuada producto su capacitación y actualización docente	1. Considera los procesos pedagógicos en su planificación				
	2. Considera los desempeños de aprendizajes en su planificación curricular				
	3. Planifica estrategias de integración grupal				
	4. Planifica estrategias que activen los procesos pedagógicos de manera pertinente				
	5. Considera los aspectos biopsicosociales en su planificación curricular				

Segunda Dimensión: *Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Demuestra estrategias innovadoras y participativas durante su ejecución curricular	6. Aplica estrategias participativas en su ejecución curricular				
	7. Considera el trabajo cooperativo en su ejecución curricular				
	8. Aplica estrategias de investigación educativa en su ejecución curricular				
	9. Practica una adecuada educación en valores				
	10. Considera estrategias de intervención grupal de manera especializada				

Tercera Dimensión: *Participación en la gestión de la escuela*

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Participación en la gestión de la escuela.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Participa activamente en la administración y gestión institucional	11. Aplica estrategias de proyección comunal.				
	12. Ejecuta las estrategias consideradas para escuela con padres de familia				
	13. Utiliza recursos tecnológicos para estar en contacto con los padres de familia				
	14. Incentiva la participación comunal con sus estudiantes				
	15. Considera la opinión de padres y comunidad en la ejecución de sus funciones				

Cuarta Dimensión: *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Participa de acciones referidas al desarrollo de su personalidad y su identidad docente	16. Se esfuerza por mejorar su desempeño				
	17. Evidencia identificación institucional				
	18. Cumple con metas y propósitos institucionales				
	19. Busca mejorar constantemente su labor docente				
	20. Considera acciones de trabajo cooperativo				

Firma de evaluador: _____

Número de colegiatura: _____

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO 1

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA PARA LA CULTURA ORGANIZACIONAL". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Eduardo Javier Vacho Cuenca
 Profesión: Ingeniero Estadístico - Licenciado en Administración
 Grado académico: Doctor en Gestión Pública y Gobernanza
 Afiliación institucional: _____
 Área de experiencia profesional: Educación e Investigación
 Tiempo de experiencia profesional: 10 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Escala para la cultura organizacional

Autores:

Mg. Laura Gisella Deza Cabanillas y Mg. María Yuliana Albitres Gil

Adaptación:

Walther Javier Barboza Montes.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El instrumento Escala para la cultura organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Personal Docente de la I.E. N° 80392 "Salvador Díaz Sagastegui"

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Relaciones humanas

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Relaciones Humanas.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Se integra al grupo en forma natural	1. Trabajo en coordinación con los miembros de mi equipo.	4	4	4	
	2. Participo en actividades teniendo en cuenta la opinión de los demás miembros.	4	4	4	
	3. Manejo adecuadamente los problemas que se presentan.	4	4	4	
	4. Organizo el trabajo asignado, con los demás integrantes del equipo.	4	4	4	
Desarrolla actividades en función al grupo, con pertinencia	5. Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado.	4	4	4	
	6. Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí.	4	4	4	
	7. Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.	4	4	4	
	8. Cuando tengo problemas con mi trabajo, puedo contar con mis compañeros.	4	4	4	
Se organiza para el cumplimiento de actividades	9. Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos.	4	4	4	
	10. Me preocupa la situación problemática de mis pares.	4	4	4	
	11. Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto con mi presencia.	4	4	4	
	12. Planifico el trabajo docente en equipo con armonía	4	4	4	

Segunda Dimensión: Organización

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Organización.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Coordina asertivamente actividades institucionales	13. Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.	4	4	4	
	14. Brindo ideas para realizar el trabajo en equipo.	4	4	4	
	15. Los acuerdos tomados se realizan en pleno.	4	4	4	
	16. Participo en forma activa en el equipo que se me ha asignado.	4	4	4	
Promueve la cooperación y el trabajo organizado	17. Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.	4	4	4	
	18. Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.	4	4	4	
	19. Planifico mi trabajo técnico pedagógico.	4	4	4	
	20. Promuevo la organización y unidad institucional.	4	4	4	
Cumple con objetividad actividades programadas	21. Me identifico con los criterios organizativos de la institución.	4	4	4	
	22. Promuevo el trabajo conjunto entre directivos y demás trabajadores de la institución.	4	4	4	
	23. Evito la improvisación en las actividades planificadas en la institución.	4	4	4	
	24. Considero importante la organización en la I.E.	4	4	4	

Tercera dimensión: Satisfacción laboral

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Satisfacción laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Demuestra satisfacción por el trabajo que desempeña.	25. Me siento satisfecho de la labor que realizo en la institución Educativa.	4	4	4	
	26. Percibo que mis necesidades educativas son satisfechas por mi institución.	4	4	4	
	27. La institución premia y reconoce los esfuerzos realizados.	4	4	4	
	28. Muestro empatía a los demás miembros del equipo.	4	4	4	
Evidencia agrado por implementar sus estrategias para el cumplimiento de funciones	29. Aliento a mis colegas a participar del trabajo asignado.	4	4	4	
	30. Apoyo a mis colegas con fases de entusiasmo.	4	4	4	
	31. Es importante, para mí, el trabajo de mis pares.	4	4	4	
	32. Procuro estar satisfecho con mi trabajo.	4	4	4	
Promueve el trabajo organizado, alegre y participativo.	33. Me siento satisfecho por mi esfuerzo.	4	4	4	
	34. Busco con agrado apoyar a mis colegas en su desempeño.	4	4	4	
	35. Es importante sentirme a gusto en la I.E.	4	4	4	
	36. Me siento recompensado por mi desempeño.	4	4	4	

Cuarta Dimensión: Compromiso institucional

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en dimensión: Compromiso institucional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Promueve la cooperación y el trabajo organizado	37. Assumo con responsabilidad las tareas asignadas.	4	4	4	
	38. Ejecuto las actividades programadas para el logro de objetivos institucionales.	4	4	4	
	39. Detecto a tiempo dificultades que impiden el logro de los objetivos institucionales.	4	4	4	
	40. Verifico el cumplimiento de las acciones que se programan en la I.E.	4	4	4	
Cumple con objetividad actividades programadas	41. Participo activamente en el logro de objetivos administrativos y de gestión.	4	4	4	
	42. Acepto las opiniones de los demás miembros del equipo, que favorecen el logro de objetivos institucionales.	4	4	4	
	43. Promuevo el compromiso institucional	4	4	4	
	44. Busco que mis pares se identifiquen con el trabajo en la I.E.	4	4	4	
Respeto los horarios establecidos.	45. Me preocupo por el cumplimiento de los objetivos institucionales.	4	4	4	
	46. Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo	4	4	4	
	47. Cumpló con los compromisos acordados	4	4	4	
	48. Promuevo compromiso sincero en mis pares	4	4	4	

Firma de evaluador: [Firma]

Número de colegiatura: 478

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO 2

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA PARA LA CULTURA ORGANIZACIONAL". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Doris Naimi Vázquez Castro
 Profesión: Profesora
 Grado académico: Maestría en Administración de la Educación
 Afiliación institucional:
 Área de experiencia profesional: Educación Primaria
 Tiempo de experiencia profesional: 4 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Escala para la cultura organizacional

Autores:

Mg. Laura Gisella Deza Cabanillas y Mg. María Yuliana Albitres Gil

Adaptación:

Walther Javier Barboza Montes.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El instrumento Escala para la cultura organizacional, fue adaptado en Chapén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Personal Docente de la I.E. N° 80392 "Salvador Díaz Sagástegui"

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Relaciones humanas

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Relaciones Humanas.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Se integra al grupo en forma natural	1. Trabajo en coordinación con los miembros de mi equipo.	4	4	4	
	2. Participo en actividades teniendo en cuenta la opinión de los demás miembros.	4	4	4	
	3. Manejo adecuadamente los problemas que se presentan.	4	4	4	
	4. Organizo el trabajo asignado, con los demás integrantes del equipo.	4	4	4	
Desarrolla actividades en función al grupo, con pertinencia	5. Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado.	4	4	4	
	6. Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí.	4	4	4	
	7. Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.	4	4	4	
	8. Cuando tengo problemas con mi trabajo, puedo contar con mis compañeros.	4	4	4	
Se organiza para el cumplimiento de actividades	9. Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos.	4	4	4	
	10. Me preocupa la situación problemática de mis pares.	4	4	4	
	11. Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto con mi presencia.	4	4	4	
	12. Planifico el trabajo docente en equipo con armonía.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Organización

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Organización.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Coordina asertivamente actividades institucionales	13. Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.	4	4	4	
	14. Brindo ideas para realizar el trabajo en equipo.	4	4	4	
	15. Los acuerdos tomados se realizan en pleno.	4	4	4	
	16. Participo en forma activa en el equipo que se me ha asignado.	4	4	4	
Promueve la cooperación y el trabajo organizado	17. Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.	4	4	4	
	18. Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.	4	4	4	
	19. Planifico mi trabajo técnico pedagógico.	4	4	4	
Cumple con objetividad actividades programadas	20. Promuevo la organización y unidad institucional.	4	4	4	
	21. Me identifico con los criterios organizativos de la institución.	4	4	4	
	22. Promuevo el trabajo conjunto entre directivos y demás trabajadores de la institución.	4	4	4	
	23. Evito la improvisación en las actividades planificadas en la institución.	4	4	4	
	24. Considero importante la organización en la I.E.	4	4	4	

Tercera dimensión: Satisfacción laboral

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Satisfacción laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Demuestra satisfacción por el trabajo que desempeña.	25. Me siento satisfecho de la labor que realizo en la Institución Educativa.	4	4	4	
	26. Percibo que mis necesidades educativas son satisfechas por mi institución.	4	4	4	
	27. La institución premia y reconoce los esfuerzos realizados.	4	4	4	
	28. Muestro empatía a los demás miembros del equipo.	4	4	4	
Evidencia agrado por implementar sus estrategias para el cumplimiento de funciones	29. Aliento a mis colegas a participar del trabajo asignado.	4	4	4	
	30. Apoyo a mis colegas con frases de entusiasmo.	4	4	4	
	31. Es importante, para mí, el trabajo de mis pares.	4	4	4	
	32. Procuro estar satisfecho con mi trabajo.	4	4	4	
Promueve el trabajo organizado, seguro y participativo.	33. Me siento satisfecho por mi esfuerzo.	4	4	4	
	34. Busco con agrado apoyar a mis colegas en su desempeño.	4	4	4	
	35. Es importante sentirme a gusto en la I.E.	4	4	4	
	36. Me siento recompensado por mi desempeño.	4	4	4	

Cuarta Dimensión: Compromiso institucional

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en dimensión: Compromiso institucional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Promueve la cooperación y el trabajo organizado	37. Asumo con responsabilidad las tareas asignadas.	4	4	4	
	38. Ejecuto las actividades programadas para el logro de objetivos institucionales.	4	4	4	
	39. Detecto a tiempo dificultades que impiden el logro de los objetivos institucionales.	4	4	4	
	40. Verifico el cumplimiento de las acciones que se programan en la I.E.	4	4	4	
Cumple con objetivos actividades programadas	41. Participo activamente en el logro de objetivos administrativos y de gestión.	4	4	4	
	42. Acelero las acciones de los demás miembros del equipo, que favorecen al logro de objetivos institucionales.	4	4	4	
	43. Promuevo el compromiso institucional.	4	4	4	
	44. Busco que mis pares se identifiquen con el trabajo en la I.E.	4	4	4	
Respeto los horarios establecidos.	45. Me preocupan por el cumplimiento de los objetivos institucionales.	4	4	4	
	46. Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo.	4	4	4	
	47. Cumpo con los compromisos acordados.	4	4	4	
	48. Promuevo compromiso sincero en mis pares.	4	4	4	

Firma de evaluador: [Firma]

Número de colegiatura: 154389773

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

El instrumento es válido.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO 3

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA PARA LA CULTURA ORGANIZACIONAL". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Nidia Elena Carranza Arce
 Profesión: Docente
 Grado académico: Doctor
 Afiliación institucional: I.E. 4384 "La Providencia"
 Área de experiencia profesional: Pedagogía - Investigación
 Tiempo de experiencia profesional: 23 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Escala para la cultura organizacional

Autores:

Mg. Laura Gisella Deza Cabanillas y Mg. María Yuliana Albitres Gil

Adaptación:

Walther Javier Barboza Montes.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El instrumento Escala para la cultura organizacional, fue adaptado en Chapén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Personal Docente de la I.E. N° 80392 "Salvador Díaz Sagastegui"

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Relaciones humanas

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Relaciones Humanas.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Referencia	Observaciones o Recomendaciones
Se integra al grupo en forma natural	1. Trabajo en coordinación con los miembros de mi equipo.	4	4	4	
	2. Participo en actividades teniendo en cuenta la opinión de los demás miembros.	4	4	4	
	3. Manejo adecuadamente los problemas que se presentan.	4	4	4	
	4. Organizo el trabajo asignado, con los demás integrantes del equipo.	4	4	4	
Desarrolla actividades en función al grupo, con pertinencia	5. Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado.	4	4	4	
	6. Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí.	4	4	4	
	7. Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.	4	4	4	
	8. Cuando tengo problemas con mi trabajo, puedo contar con mis compañeros.	4	4	4	
Se organiza para el cumplimiento de actividades	9. Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos.	4	4	4	
	10. Me preocupa la situación problemática de mis pares.	4	4	4	
	11. Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto con mi presencia.	4	4	4	
	12. Planifico el trabajo docente en equipo con armonía.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Organización

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Organización.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Coordina asertivamente actividades institucionales	13. Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.	✓	✓	✓	
	14. Bordo ideas para realizar el trabajo en equipo.	✓	✓	✓	
	15. Los acuerdos tomados se realizan en pleno.	✓	✓	✓	
	16. Participo en forma activa en el equipo que se me ha asignado.	✓	✓	✓	
Promueve la cooperación y el trabajo organizado	17. Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.	✓	✓	✓	
	18. Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.	✓	✓	✓	
	19. Planifico mi trabajo Monitor pedagógico	✓	✓	✓	
	20. Promuevo la organización y unidad institucional	✓	✓	✓	
Cumple con objetividad actividades programadas	21. Me identifico con los criterios organizativos de la institución	✓	✓	✓	
	22. Promuevo el trabajo conjunto entre directivos y demás trabajadores de la institución	✓	✓	✓	
	23. Evito la improvisación en las actividades planificadas en la institución	✓	✓	✓	
	24. Considero importante la organización en la I.E.	✓	✓	✓	

Tercera dimensión: Satisfacción laboral

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Satisfacción laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Demuestra satisfacción por el trabajo que desempeña.	25. Me siento satisfecho de la labor que realizo en la Institución Educativa.	✓	✓	✓	
	26. Percibo que mis necesidades educativas son satisfechas por mi institución.	✓	✓	✓	
	27. La institución premia y reconoce los esfuerzos realizados.	✓	✓	✓	
	28. Muestro empatía a los demás miembros del equipo.	✓	✓	✓	
Evidencia agrado por implementar sus estrategias para el cumplimiento de funciones	29. Aliento a mis colegas a participar del trabajo asignado.	✓	✓	✓	
	30. Apoyo a mis colegas con frases de entusiasmo.	✓	✓	✓	
	31. Es importante, para mí, el trabajo de mis pares	✓	✓	✓	
	32. Procuro estar satisfecho con mi trabajo	✓	✓	✓	
Promueve el trabajo organizado, alegre y participativo.	33. Me siento satisfecho por mi esfuerzo	✓	✓	✓	
	34. Busco con agrado apoyar a mis colegas en su desempeño.	✓	✓	✓	
	35. Es importante sentirme a gusto en la I.E.	✓	✓	✓	
	36. Me siento recompensado por mi desempeño.	✓	✓	✓	

Cuarta Dimensión: Compromiso institucional

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en dimensión: Compromiso institucional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Promueve la cooperación y el trabajo organizado	37. Asume con responsabilidad las tareas asignadas.	4	4	4	
	38. Ejecuto las actividades programadas para el logro de objetivos institucionales.	4	4	4	
	39. Detecto a tiempo dificultades que impiden el logro de los objetivos institucionales.	4	4	4	
	40. Verifico el cumplimiento de las acciones que se programan en la I.E.	4	4	4	
Cumple con objetividad actividades programadas	41. Participo activamente en el logro de objetivos administrativos y de gestión.	4	4	4	
	42. Acepto las opiniones de los demás miembros del equipo, que favorecen al logro de objetivos institucionales.	4	4	4	
	43. Promuevo el compromiso institucional.	4	4	4	
	44. Busco que mis pares se identifiquen con el trabajo en la I.E.	4	4	4	
Respeto los horarios establecidos.	45. Me presento por el cumplimiento de los objetivos institucionales.	4	4	4	
	46. Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo.	4	4	4	
	47. Cumplir con los compromisos acordados.	4	4	4	
	48. Promuevo compromiso sincero en mis pares.	4	4	4	

Firma de evaluador: [Firma]

Número de colegiatura: 1518055334

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO 4

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA PARA LA CULTURA ORGANIZACIONAL". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Ana María Vázquez Castro
 Profesión: Profesora
 Grado académico: Maestro en Administración de la Educación
 Afiliación institucional: _____
 Área de experiencia profesional: Educación Primaria
 Tiempo de experiencia profesional: 5 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Escala para la cultura organizacional

Autores:

Mg. Laura Gisella Deza Cabanillas y Mg. María Yuliana Albitres Gil

Adaptación:

Walther Javier Barboza Montes.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El instrumento Escala para la cultura organizacional, fue adaptado en Chapén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Personal Docente de la I.E. N° 80392 "Salvador Díaz Sagástegui"

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Relaciones humanas

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Relaciones Humanas.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Se integra al grupo en forma natural	1. Trabajo en coordinación con los miembros de mi equipo.	4	4	4	
	2. Participo en actividades teniendo en cuenta la opinión de los demás miembros.	4	4	4	
	3. Manejo adecuadamente los problemas que se presentan.	4	4	4	
	4. Organizo el trabajo asignado, con los demás integrantes del equipo.	4	4	4	
Desarrolla actividades en función al grupo, con pertinencia	5. Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado.	4	4	4	
	6. Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí.	4	4	4	
	7. Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.	4	4	4	
	8. Cuando tengo problemas con mi trabajo, puedo contar con mis compañeros.	4	4	4	
Se organiza para el cumplimiento de actividades	9. Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos.	4	4	4	
	10. Me preocupa la situación problemática de mis pares.	4	4	4	
	11. Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto con mi presencia.	4	4	4	
	12. Planifico el trabajo docente en equipo con armonía.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Organización

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Organización.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Coordina asertivamente actividades institucionales	13. Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.	4	4	4	
	14. Brindo ideas para realizar el trabajo en equipo.	4	4	4	
	15. Los acuerdos tomados se realizan en pleno.	4	4	4	
	16. Participo en forma activa en el equipo que se me ha asignado.	4	4	4	
Promueve la cooperación y el trabajo organizado	17. Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.	4	4	4	
	18. Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.	4	4	4	
	19. Planifico mi trabajo técnico pedagógico.	4	4	4	
	20. Promuevo la organización y unidad institucional.	4	4	4	
Cumple con objetividad actividades programadas	21. Me identifico con los criterios organizativos de la institución.	4	4	4	
	22. Promuevo el trabajo conjunto entre directivos y demás trabajadores de la institución.	4	4	4	
	23. Evito la improvisación en las actividades planificadas en la institución.	4	4	4	
	24. Considero importante la organización en la I.E.	4	4	4	

Tercera dimensión: Satisfacción laboral

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Satisfacción laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Demuestra satisfacción por el trabajo que desempeña.	25. Me siento satisfecho de la labor que realizo en la Institución Educativa.	4	4	4	
	26. Percibo que mis necesidades educativas son satisfechas por mi institución.	4	4	4	
	27. La institución premia y reconoce los esfuerzos realizados.	4	4	4	
	28. Muestro empatía a los demás miembros del equipo.	4	4	4	
Evidencia agrado por implementar sus estrategias para el cumplimiento de funciones	29. Alento a mis colegas a participar del trabajo asignado.	4	4	4	
	30. Apoyo a mis colegas con frases de entusiasmo.	4	4	4	
	31. Es importante, para mí, el trabajo de mis pares.	4	4	4	
	32. Procuro estar satisfecho con mi trabajo.	4	4	4	
Promueve el trabajo organizado, alegre y participativo.	33. Me siento satisfecho por mi esfuerzo.	4	4	4	
	34. Busco con agrado apoyar a mis colegas en su desempeño.	4	4	4	
	35. Es importante sentirme a gusto en la I.E.	4	4	4	
	36. Me siento recompensado por mi desempeño.	4	4	4	

Cuarta Dimensión: Compromiso institucional

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en dimensión: Compromiso institucional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Promueve la cooperación y el trabajo organizado	37. Asumo con responsabilidad las tareas asignadas.	4	4	4	
	38. Ejecuto las actividades programadas para el logro de objetivos institucionales.	4	4	4	
	39. Detecto a tiempo dificultades que impidan el logro de los objetivos institucionales.	4	4	4	
	40. Verifico el cumplimiento de las acciones que se programan en la I.E.	4	4	4	
Cumple con objetividad actividades programadas	41. Participo activamente en el logro de objetivos administrativos y de gestión.	4	4	4	
	42. Acepto las opiniones de los demás miembros del equipo, que favorecen al logro de objetivos institucionales.	4	4	4	
	43. Promuevo el compromiso institucional.	4	4	4	
	44. Busco que mis pares se identifiquen con el trabajo en la I.E.	4	4	4	
Respeto los horarios establecidos.	45. Me preocupo por el cumplimiento de los objetivos institucionales.	4	4	4	
	46. Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo.	4	4	4	
	47. Cumpro con los compromisos acordados.	4	4	4	
	48. Promuevo compromiso sincero en mis pares.	4	4	4	

Firma de evaluador: Ana Vargas

Número de colegiatura: _____

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

El instrumento es Valido.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO 5

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA PARA LA CULTURA ORGANIZACIONAL". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Alonso Antonio Cerro Quiroz
 Profesión: Profesor
 Grado académico: Maestro en Administración de la Educación
 Afiliación institucional: Univ. Privada
 Área de experiencia profesional: 25 años
 Tiempo de experiencia profesional: 25 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Escala para la cultura organizacional

Autores:

Mg. Laura Gisella Deza Cabanillas y Mg. María Yuliana Albitres Gil

Adaptación:

Walther Javier Barboza Montes.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El instrumento Escala para la cultura organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Personal Docente de la I.E. N° 80392 "Salvador Díaz Sagástegui"

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Relaciones humanas

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Relaciones Humanas.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y Recomendaciones
Se integra al grupo en forma natural	1. Trabajo en coordinación con los miembros de mi equipo.	4	4	4	
	2. Participo en actividades teniendo en cuenta la opinión de los demás miembros.	4	4	4	
	3. Manejo adecuadamente los problemas que se presentan.	4	4	4	
	4. Organizo el trabajo asignado, con los demás integrantes del equipo.	4	4	4	
Desarrolla actividades en función al grupo, con pertinencia	5. Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado.	4	4	4	
	6. Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí.	4	4	4	
	7. Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.	4	4	4	
	8. Cuando tengo problemas con mi trabajo, puedo contar con mis compañeros.	4	4	4	
Se organiza para el cumplimiento de actividades	9. Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos.	4	4	4	
	10. Me preocupa la situación problemática de mis pares.	4	4	4	
	11. Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto con mi presencia.	4	4	4	
	12. Planifico el trabajo docente en equipo con armonía.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Organización

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Organización.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Coordina asertivamente actividades institucionales	13. Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.	4	4	4	
	14. Brindo ideas para realizar el trabajo en equipo.	4	4	4	
	15. Los acuerdos tomados se realizan en pleno.	4	4	4	
Promueve la cooperación y el trabajo organizado	16. Participo en forma activa en el equipo que se me ha asignado	4	4	4	
	17. Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.	4	4	4	
	18. Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.	4	4	4	
Cumple con objetividad actividades programadas	19. Planifico mi trabajo técnico pedagógico	4	4	4	
	20. Promuevo la organización y unidad institucional	4	4	4	
	21. Me identifico con los criterios organizativos de la institución	4	4	4	
	22. Promuevo el trabajo conjunto entre directivos y demás trabajadores de la institución	4	4	4	
	23. Evalúo la implementación en las actividades planificadas en la institución	4	4	4	
	24. Considero importante la organización en la I.E.	4	4	4	

Tercera dimensión: Satisfacción laboral

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la dimensión: Satisfacción laboral.


Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Demuestra satisfacción por el trabajo que desempeña.	25. Me siento satisfecho de la labor que realizo en la Institución Educativa.	4	4	4	
	26. Percibo que mis necesidades educativas son satisfechas por mi institución.	4	4	4	
	27. La institución premia y reconoce los esfuerzos realizados	4	4	4	
Evidencia agrado por implementar sus estrategias para el cumplimiento de funciones	28. Muestro empatía a los demás miembros del equipo.	4	4	4	
	29. Aliento a mis colegas a participar del trabajo asignado.	4	4	4	
	30. Apoyo a mis colegas con frases de entusiasmo.	4	4	4	
Promueve el trabajo organizado, alegre y participativo.	31. Es importante, para mí, el trabajo de mis pares	4	4	4	
	32. Procuro estar satisfecho con mi trabajo	4	4	4	
	33. Me siento satisfecho por mi esfuerzo	4	4	4	
	34. Busco con agrado apoyar a mis colegas en su desempeño	4	4	4	
	35. Es importante sentirme a gusto en la I.E.	4	4	4	
	36. Me siento recompensado por mi desempeño	4	4	4	

Cuarta Dimensión: Compromiso institucional

Objetivo:

Identificar el nivel de la cultura organizacional en dimensión: Compromiso institucional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Promueve la cooperación y el trabajo organizado	37. Asumo con responsabilidad las tareas asignadas	4	4	4	
	38. Ejecuto las actividades programadas para el logro de objetivos institucionales.	4	4	4	
	39. Detecto a tiempo dificultades que impidan el logro de los objetivos institucionales.	4	4	4	
	40. Verifico el cumplimiento de las acciones que se programan en la I.E.	4	4	4	
Cumple con actividades programadas	41. Participo activamente en el logro de objetivos administrativos y de gestión.	4	4	4	
	42. Acepto las opiniones de los demás miembros del equipo, que favorecen al logro de objetivos institucionales.	4	4	4	
	43. Promuevo el compromiso institucional	4	4	4	
	44. Busco que mis pares se identifiquen con el trabajo en la I.E.	4	4	4	
Respeto los horarios establecidos.	45. Me preocupo por el cumplimiento de los objetivos institucionales	4	4	4	
	46. Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo	4	4	4	
	47. Cumpro con los compromisos acordados	4	4	4	
	48. Promuevo compromiso siempre en mis pares.	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 1519322773

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

El instrumento es válido

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO 1

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA PARA EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Eduardo Javier Yache Quenza
 Profesión: Ingeniero Estadístico - Licenciado en Administración
 Grado académico: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Afiliación institucional: _____
 Área de experiencia profesional: Educación e Investigación
 Tiempo de experiencia profesional: 14 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:
 Escala para el nivel de desempeño docente
Autor:
 Mg. Juana Salazar Leyva
Adaptación:
 Walther Javier Barboza Montes.
Procedencia:
Adaptación y Normalización:
 La escala para el nivel de desempeño docente, fue adaptado en Chapén Perú, 2017.
Objetivo:
 Evaluar el nivel del desempeño docente.
Dirigido a:
 Docentes de la I.E. N° 80392 "Salvador Díaz Sagástegui"
Característica del cuestionario:
 La Administración es individual y colectiva con una duración: De 45 minutos

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Considera una planificación educativa adecuada producto su capacitación y actualización docente	1. Considera los procesos pedagógicos en su planificación	4	4	4	
	2. Considera los desempeños de aprendizajes en su planificación curricular	4	4	4	
	3. Planifica estrategias de integración grupal	4	4	4	
	4. Planifica estrategias que activen los procesos pedagógicos de manera pertinente	4	4	4	
	5. Considera los aspectos biopsicosociales en su planificación curricular	4	4	4	

Segunda Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Demuestra estrategias innovadoras y participativas durante su ejecución curricular	6. Evalúa el uso de diversos recursos didácticos.	4	4	4	
	7. Considera el trabajo cooperativo en su ejecución curricular	4	4	4	
	8. Aplica estrategias de investigación educativa en su ejecución curricular	4	4	4	
	9. Practica una adecuada educación en valores.	4	4	4	
	10. Considera estrategias de intervención grupal de manera especializada	4	4	4	

Tercera Dimensión: Participación en la gestión de la escuela

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Participación en la gestión de la escuela.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Participa activamente en la administración y gestión institucional	11. Aplica estrategias de proyección comunal.	4	4	4	
	12. Ejecuta las estrategias consideradas para escuela con padres de familia	4	4	4	
	13. Utiliza recursos tecnológicos para estar en contacto con los padres de familia	4	4	4	
	14. Incentiva la participación comunal con sus estudiantes	4	4	4	
	15. Considera la opinión de padres y comunidad en la ejecución de sus funciones	4	4	4	

Cuarta Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Participa de acciones referidas al desarrollo de su personalidad y su identidad docente	16. Se esfuerza por mejorar su desempeño	4	4	4	
	17. Evidencia identificación institucional	4	4	4	
	18. Cumple con metas y propósitos institucionales	4	4	4	
	19. Busca mejorar constantemente su labor docente	4	4	4	
	20. Considera acciones de trabajo cooperativo	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 488

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO 2

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA PARA EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Domínguez Viquez Gastón
 Profesión: Profesora
 Grado académico: Maestría en Administración de la Educación
 Afiliación institucional: _____
 Área de experiencia profesional: Educación Primaria
 Tiempo de experiencia profesional: 4 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Escala para el nivel de desempeño docente

Autor:

Mg. Juana Salazar Leyva

Adaptación:

Walther Javier Barboza Montes.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

La escala para el nivel de desempeño docente, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente.

Dirigido a:

Docentes de la I.E. N° 80392 "Salvador Díaz Sagástegui"

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 45 minutos

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Considera una planificación adecuada producto su capacitación y actualización docente	1. Considera los procesos pedagógicos en su planificación	4	4	4	
	2. Considera los desempeños de aprendizajes en su planificación curricular	4	4	4	
	3. Planifica estrategias de integración grupal	4	4	4	
	4. Planifica estrategias que activen los procesos pedagógicos de manera pertinente	4	4	4	
	5. Considera los aspectos biopsicosociales en su planificación curricular	4	4	4	

Segunda Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Demuestra estrategias innovadoras y participativas durante su ejecución curricular	6. Evalúa el uso de diversos recursos didácticos.	4	4	4	
	7. Considera el trabajo cooperativo en su ejecución curricular	4	4	4	
	8. Aplica estrategias de investigación educativa en su ejecución curricular	4	4	4	
	9. Practica una adecuada educación en valores	4	4	4	
	10. Considera estrategias de intervención grupal de manera especializada	4	4	4	

Tercera Dimensión: Participación en la gestión de la escuela

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Participación en la gestión de la escuela.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y Recomendaciones
Participa activamente en la administración y gestión institucional	11. Aplica estrategias de proyección comunal.	4	4	4	
	12. Ejecuta las estrategias consideradas para escuela con padres de familia	4	4	4	
	13. Utiliza recursos tecnológicos para estar en contacto con los padres de familia	4	4	4	
	14. Incentiva la participación comunal con sus estudiantes	4	4	4	
	15. Considera la opinión de padres y comunidad en la ejecución de sus funciones	4	4	4	

Cuarta Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y Recomendaciones
Participa de acciones referidas al desarrollo de su personalidad y su identidad docente	16. Se esfuerza por mejorar su desempeño	4	4	4	
	17. Evidencia identificación institucional	4	4	4	
	18. Cumple con metas y propósitos institucionales	4	4	4	
	19. Busca mejorar constantemente su labor docente	4	4	4	
	20. Considera acciones de trabajo cooperativo	4	4	4	

Firma de evaluador: [Firma]

Número de colegiatura: 1543389713

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

El instrumento es válido

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO 3

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA PARA EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Lidia Elena Carranza Acuña
 Profesión: Docente
 Grado académico: Doctor
 Afiliación institucional: ITE 1584 "La Providencia"
 Área de experiencia profesional: Pedagógica - Investigación
 Tiempo de experiencia profesional: 23 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Escala para el nivel de desempeño docente

Autor:

Mg. Juana Salazar Leyva

Adaptación:

Walther Javier Barboza Montes.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

La escala para el nivel de desempeño docente, fue adaptado en Chapén Perú, 2017.

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente.

Dirigido a:

Docentes de la I.E. N° 80392 "Salvador Díaz Sagástegui"

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 45 minutos

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Considera una planificación adecuada producto su capacitación y actualización docente	1. Considera los procesos pedagógicos en su planificación	4	4	4	
	2. Considera los desempeños de aprendizajes en su planificación curricular	4	4	4	
	3. Planifica estrategias de integración grupal	4	4	4	
	4. Planifica estrategias que activen los procesos pedagógicos de manera pertinente	4	4	4	
	5. Considera los aspectos biopsicosociales en su planificación curricular	4	4	4	

Segunda Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Demuestra estrategias innovadoras y participativas durante su ejecución curricular	6. Evalúa el uso de diversos recursos didácticos	4	4	4	
	7. Considera el trabajo cooperativo en su ejecución curricular	4	4	4	
	8. Aplica estrategias de investigación educativa en su ejecución curricular	4	4	4	
	9. Practica una adecuada educación en valores	4	4	4	
	10. Considera estrategias de intervención grupal de manera especializada	4	4	4	

Tercera Dimensión: Participación en la gestión de la escuela

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Participación en la gestión de la escuela.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Participa activamente en la administración y gestión institucional	11. Aplica estrategias de proyección comunal	4	4	4	
	12. Ejecuta las estrategias consideradas para escuela con padres de familia	4	4	4	
	13. Utiliza recursos tecnológicos para estar en contacto con los padres de familia	4	4	4	
	14. Incentiva la participación comunal con sus estudiantes	4	4	4	
	15. Considera la opinión de padres y comunidad en la ejecución de sus funciones	4	4	4	

Cuarta Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Participa de acciones referidas al desarrollo de su personalidad y su identidad docente	16. Se esfuerza por mejorar su desempeño	4	4	4	
	17. Evidencia identificación institucional	4	4	4	
	18. Cumple con metas y propósitos institucionales	4	4	4	
	19. Busca mejorar constantemente su labor docente	4	4	4	
	20. Considera acciones de trabajo cooperativo	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 1519085354

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO 4

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA PARA EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Ana María Jásquez Castro
 Profesión: Profesora
 Grado académico: Maestro en Administración de la Educación
 Afiliación institucional: _____
 Área de experiencia profesional: Educación Primaria
 Tiempo de experiencia profesional: 5 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Escala para el nivel de desempeño docente

Autor:

Mg. Juana Salazar Leyva

Adaptación:

Walther Javier Barboza Montes.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

La escala para el nivel de desempeño docente, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente.

Dirigido a:

Docentes de la I.E. N° 80392 "Salvador Díaz Sagástegui"

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 45 minutos

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Revisión
Considera una planificación adecuada producto su capacitación y actualización docente	1. Considera los procesos pedagógicos en su planificación	4	4	4	
	2. Considera los desempeños de aprendizajes en su planificación curricular	4	4	4	
	3. Planifica estrategias de integración grupal	4	4	4	
	4. Planifica estrategias que activen los procesos pedagógicos de manera pertinente	4	4	4	
	5. Considera los aspectos biopsicosociales en su planificación curricular	4	4	4	

Segunda Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Revisión
Demuestra estrategias innovadoras y participativas durante su ejecución curricular	6. Evalúa el uso de diversos recursos didácticos	4	4	4	
	7. Considera el trabajo cooperativo en su ejecución curricular	4	4	4	
	8. Aplica estrategias de investigación educativa en su ejecución curricular	4	4	4	
	9. Practica una adecuada educación en valores	4	4	4	
	10. Considera estrategias de intervención grupal de manera especializada	4	4	4	

Tercera Dimensión: Participación en la gestión de la escuela

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Participación en la gestión de la escuela.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Participa activamente en la administración y gestión institucional	11. Aplica estrategias de proyección comunal.	4	4	4	
	12. Ejecuta las estrategias consideradas para escuela con padres de familia	4	4	4	
	13. Utiliza recursos tecnológicos para estar en contacto con los padres de familia	4	4	4	
	14. Incentiva la participación comunal con sus estudiantes	4	4	4	
	15. Considera la opinión de padres y comunidad en la ejecución de sus funciones	4	4	4	

Cuarta Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Participa de acciones referidas al desarrollo de su personalidad y su identidad docente	16. Se esfuerza por mejorar su desempeño	4	4	4	
	17. Evidencia identificación institucional	4	4	4	
	18. Cumple con metas y propósitos institucionales	4	4	4	
	19. Busca mejorar constantemente su labor docente	4	4	4	
	20. Considera acciones de trabajo cooperativo	4	4	4	

Firma de evaluador: Ana María S.

Número de colegiatura: _____

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

El instrumento es válido.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO 5

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA PARA EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Raúl Antonio GARCÍA GARCÍA
 Profesión: Profesor
 Grado académico: Maestría en Administración de la Educación
 Afiliación institucional: _____
 Área de experiencia profesional: Educ. Primaria
 Tiempo de experiencia profesional: 25 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Escala para el nivel de desempeño docente

Autor:

Mg. Juana Salazar Leyva

Adaptación:

Walther Javier Barboza Montes

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

La escala para el nivel de desempeño docente, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente.

Dirigido a:

Docentes de la I.E. N° 80392 "Salvador Díaz Sagástegui"

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 45 minutos

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Considera una planificación adecuada producto su capacitación y actualización docente	1. Considera los procesos pedagógicos en su planificación	4	4	4	
	2. Considera los desempeños de aprendizajes en su planificación curricular	4	4	4	
	3. Planifica estrategias de integración grupal	4	4	4	
	4. Planifica estrategias que activen los procesos pedagógicos de manera pertinente	4	4	4	
	5. Considera los aspectos biopsicosociales en su planificación curricular	4	4	4	

Segunda Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Demuestra estrategias innovadoras y participativas durante su ejecución curricular	6. Evalúa el uso de diversos recursos didácticos	4	4	4	
	7. Considera el trabajo cooperativo en su ejecución curricular	4	4	4	
	8. Aplica estrategias de investigación educativa en su ejecución curricular	4	4	4	
	9. Practica una adecuada educación en valores	4	4	4	
	10. Considera estrategias de intervención grupal de manera especializada	4	4	4	

Tercera Dimensión: Participación en la gestión de la escuela

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Participación en la gestión de la escuela.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Participa activamente en la administración y gestión institucional	11. Aplica estrategias de proyección comunal.	4	4	4	
	12. Ejecuta las estrategias consideradas para escuela con padres de familia	4	4	4	
	13. Utiliza recursos tecnológicos para estar en contacto con los padres de familia	4	4	4	
	14. Incentiva la participación comunal con sus estudiantes	4	4	4	
	15. Considera la opinión de padres y comunidad en la ejecución de sus funciones	4	4	4	

Cuarta Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Participa de acciones referidas al desarrollo de su personalidad y su identidad docente	16. Se esfuerza por mejorar su desempeño	4	4	4	
	17. Evidencia identificación institucional	4	4	4	
	18. Cumple con metas y propósitos institucionales	4	4	4	
	19. Busca mejorar constantemente su labor docente	4	4	4	
	20. Considera acciones de trabajo cooperativo	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de còlegiatura: 1549322373

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

El instrumento es válido

MATRIZ PARA VERIFICAR COHERENCIA ENTRE DIMENSIONES INDICADORES E ÍTEMS DE LOS INSTRUMENTOS:

VARIABLE 1: Cultura Organizacional

Constructo	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Cultura organizacional	Es uno de los factores importantes y facilitadores de la organización y de gestión, de innovación y cambio. Es el ambiente en el que trabajan los miembros de una escuela y en donde se dinamizan las condiciones de clima que caracterizan a cada institución (Martin, 1999)	Operacionalmente, se recogerá la opinión de los docentes en las dimensiones: relaciones humanas, compromiso institucional, satisfacción laboral y organización evaluadas a través de una escala para la cultura organizacional	Relaciones Humanas	Se integra al grupo en forma natural	1. Trabajo en coordinación con los miembros de mi equipo. 2. Participo en actividades teniendo en cuenta la opinión de los demás miembros. 3. Manejo adecuadamente los problemas que se presentan. 4. Organizo el trabajo asignado, con los demás integrantes del equipo.	Ordinal
				Desarrolla actividades en función al grupo, con pertinencia	5. Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado. 6. Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí. 7. Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo. 8. Cuando tengo problemas con mi trabajo, puedo contar con mis compañeros.	
				Se organiza para el cumplimiento de actividades	9. Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos. 10. Me preocupa la situación problemática de mis pares 11. Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto con mi presencia 12. Planifico el trabajo docente en equipo con armonía	
			Organización	Coordina asertivamente actividades institucionales	13. Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar. 14. Brindo ideas para realizar el trabajo en equipo. 15. Los acuerdos tomados se realizan en pleno. 16. Participo en forma activa en el equipo que se me ha asignado.	
				Promueve la cooperación y el trabajo organizado	17. Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar. 18. Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar. 19. Planifico mi trabajo técnico pedagógico 20. Promuevo la organización y unidad institucional	
				Cumple con objetividad	21. Me identifico con los criterios organizativos de la institución	

				actividades programadas	<p>22. Promuevo el trabajo conjunto entre directivos y demás trabajadores de la institución</p> <p>23. Evito la improvisación en las actividades planificadas en la institución</p> <p>24. Considero importante la organización en la I.E.</p>	
			Satisfacción Laboral	Demuestra satisfacción por el trabajo que desempeña.	<p>25. Me siento satisfecho de la labor que realizo en la Institución Educativa.</p> <p>26. Percibo que mis necesidades educativas son satisfechas por mi institución.</p> <p>27. La institución premia y reconoce los esfuerzos realizados.</p> <p>28. Muestro empatía a los demás miembros del equipo.</p>	
				Evidencia agrado por implementar sus estrategias para el cumplimiento de funciones	<p>29. Aliento a mis colegas a participar del trabajo asignado.</p> <p>30. Apoyo a mis colegas con frases de entusiasmo.</p> <p>31. Es importante, para mí, el trabajo de mis pares</p> <p>32. Procuro estar satisfecho con mi trabajo</p>	
				Promueve el trabajo organizado, alegre y participativo.	<p>33. Me siento satisfecho por mi esfuerzo</p> <p>34. Busco con agrado apoyar a mis colegas en su desempeño</p> <p>35. Es importante sentirme a gusto en la I.E.</p> <p>36. Me siento recompensado por mi desempeño</p>	
			Compromiso Institucional	Promueve la cooperación y el trabajo organizado	<p>37. Asumo con responsabilidad las tareas asignadas.</p> <p>38. Ejecuto las actividades programadas para el logro de objetivos institucionales.</p> <p>39. Detecto a tiempo dificultades que impidan el logro de los objetivos institucionales.</p> <p>40. Verifico el cumplimiento de las acciones que se programan en la I.E.</p>	
				Cumple con objetividad actividades programadas	<p>41. Participó activamente en el logro de objetivos administrativos y de gestión.</p> <p>42. Acepto las opiniones de los demás miembros del equipo, que favorecen al logro de objetivos institucionales.</p> <p>43. Promuevo el compromiso institucional</p> <p>44. Busco que mis pares se identifiquen con el trabajo en la I.E.</p>	
				Respeto los horarios establecidos.	<p>45. Me preocupo por el cumplimiento de los objetivos institucionales</p> <p>46. Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo</p> <p>47. Cumpro con los compromisos acordados</p> <p>48. Promuevo compromiso sincero en mis pares</p>	

VARIABLE 2: Desempeño Docente

Constructo	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Desempeño Docente	Es un proceso sobre las características de una enseñanza orientada a que los estudiantes logren aprendizajes fundamentales en su educación básica, y se proyecta hacia el desarrollo profesional docente permanente que garantice estos aprendizajes (MINEDU, 2016)	Se evaluará mediante una escala para el desempeño docente, considerando las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, evaluadas mediante una escala para el desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Considera una planificación adecuada producto su capacitación y actualización docente	21. Considera los procesos pedagógicos en su planificación 22. Considera los desempeños de aprendizajes en su planificación curricular 23. Planifica estrategias de integración grupal 24. Planifica estrategias que activen los procesos pedagógicos de manera pertinente 25. Considera los aspectos biopsicosociales en su planificación curricular	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Demuestra estrategias innovadoras y participativas durante su ejecución curricular	26. Aplica estrategias participativas en su ejecución curricular 27. Considera el trabajo cooperativo en su ejecución curricular 28. Aplica estrategias de investigación educativa en su ejecución curricular 29. Practica una adecuada educación en valores 30. Considera estrategias de intervención grupal de manera especializada	
			Participación en la gestión de la escuela	Participa activamente en la administración y gestión institucional	31. Aplica estrategias de proyección comunal. 32. Ejecuta las estrategias consideradas para escuela con padres de familia 33. Utiliza recursos tecnológicos para estar en contacto con los padres de familia 34. Incentiva la participación comunal con sus estudiantes 35. Considera la opinión de padres y comunidad en la ejecución de sus funciones	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Participa de acciones referidas al desarrollo de su personalidad y su identidad docente.	36. Se esfuerza por mejorar su desempeño 37. Evidencia identificación institucional 38. Cumple con metas y propósitos institucionales 39. Busca mejorar constantemente su labor docente 40. Considera acciones de trabajo cooperativo	

BASE DE DATOS

PUNTAJES Y NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL										
N°	RELACIONES HUMANAS		COMPROMISO INSTITUCIONAL		SATISFACCION LABORAL		ORGANIZACIÓN		CULTURA ORGANIZACIONAL	
	Puntos	Nivel	Puntos	Nivel	Puntos	Nivel	Puntos	Nivel	Puntos	Nivel
1	33	Regular	26	Regular	27	Regular	35	Bueno	121	Bueno
2	30	Regular	24	Regular	24	Regular	28	Regular	106	Regular
3	41	Bueno	27	Regular	33	Bueno	36	Bueno	137	Bueno
4	17	Deficiente	12	Deficiente	13	Deficiente	16	Deficiente	58	Deficiente
5	24	Regular	20	Deficiente	20	Deficiente	22	Regular	86	Regular
6	33	Regular	27	Regular	28	Regular	35	Bueno	123	Bueno
7	18	Deficiente	14	Deficiente	15	Deficiente	21	Regular	68	Deficiente
8	26	Regular	22	Regular	22	Regular	24	Regular	94	Regular
9	42	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	150	Bueno
10	27	Regular	23	Regular	23	Regular	24	Regular	97	Regular
11	14	Deficiente	12	Deficiente	13	Deficiente	12	Deficiente	51	Deficiente
12	31	Regular	25	Regular	26	Regular	28	Regular	110	Regular
13	19	Deficiente	15	Deficiente	16	Deficiente	21	Regular	71	Deficiente
14	25	Regular	21	Regular	21	Regular	23	Regular	90	Regular
15	28	Regular	23	Regular	23	Regular	25	Regular	99	Regular
16	25	Regular	22	Regular	22	Regular	24	Regular	93	Regular
17	15	Deficiente	12	Deficiente	13	Deficiente	14	Deficiente	54	Deficiente
18	41	Bueno	28	Regular	35	Bueno	36	Bueno	140	Bueno
19	32	Regular	25	Regular	27	Regular	35	Bueno	119	Bueno
20	24	Regular	21	Regular	21	Regular	22	Regular	88	Regular
21	21	Deficiente	17	Deficiente	17	Deficiente	21	Regular	76	Deficiente
22	24	Regular	21	Regular	21	Regular	23	Regular	89	Regular
23	29	Regular	24	Regular	23	Regular	26	Regular	102	Regular
24	17	Deficiente	14	Deficiente	15	Deficiente	18	Deficiente	64	Deficiente

PUNTAJES Y NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		DESEMPEÑO DOCENTE	
	Puntos	Nivel	Puntos	Nivel	Puntos	Nivel	Puntos	Nivel	Puntos	Nivel
1	22	Alto	20	Alto	21	Alto	21	Alto	84	Alto
2	20	Alto	19	Alto	20	Alto	20	Alto	79	Alto
3	24	Alto	23	Alto	22	Alto	23	Alto	92	Alto
4	12	Medio	12	Medio	12	Medio	8	Bajo	44	Bajo
5	14	Medio	14	Medio	14	Medio	14	Medio	56	Medio
6	24	Alto	23	Alto	22	Alto	23	Alto	92	Alto
7	16	Medio	16	Medio	16	Medio	16	Medio	64	Medio
8	8	Bajo	12	Medio	7	Bajo	7	Bajo	34	Bajo
9	25	Alto	24	Alto	22	Alto	23	Alto	94	Alto
10	17	Medio	17	Medio	18	Medio	16	Medio	68	Medio
11	5	Bajo	5	Bajo	5	Bajo	6	Bajo	21	Bajo
12	21	Alto	20	Alto	21	Alto	20	Alto	82	Alto
13	13	Medio	13	Medio	13	Medio	13	Medio	52	Medio
14	16	Medio	15	Medio	15	Medio	15	Medio	61	Medio
15	19	Alto	17	Medio	18	Medio	19	Alto	73	Medio
16	12	Medio	13	Medio	12	Medio	13	Medio	50	Medio
17	16	Medio	16	Medio	17	Medio	16	Medio	65	Medio
18	25	Alto	25	Alto	24	Alto	24	Alto	98	Alto
19	22	Alto	20	Alto	21	Alto	21	Alto	84	Alto
20	14	Medio	15	Medio	14	Medio	15	Medio	58	Medio
21	13	Medio	14	Medio	13	Medio	14	Medio	54	Medio
22	15	Medio	15	Medio	15	Medio	15	Medio	60	Medio
23	19	Alto	19	Alto	20	Alto	19	Alto	77	Alto
24	12	Medio	12	Medio	12	Medio	12	Medio	48	Medio

VALIDEZ DE AIKEN - CULTURA ORGANIZACIONAL

Validez de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Relaciones humanas	1	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	2	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validez
	5	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	6	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	9	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	10	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Organización	13	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	15	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	16	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	17	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	18	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	19	3	2	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	20	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	24	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
Satisfacción laboral	25	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	26	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	27	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	28	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	29	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	30	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	31	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	32	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validez
	33	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	34	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	35	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	36	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
Compromiso institucional	37	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	38	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	39	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	40	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	41	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	42	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validez
	43	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	44	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	45	2	3	2	2	3	12	0.80	Aceptable validez
	46	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	47	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	48	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							14	0.94	Fuerte validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Relaciones humanas	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	7	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	8	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	9	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	10	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Organización	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	24	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validez
Satisfacción laboral	25	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	26	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	27	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	28	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	29	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	30	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	31	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	32	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	33	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	34	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	35	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	36	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validez
Compromiso institucional	37	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	38	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	39	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	40	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	41	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	42	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	43	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	44	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	45	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	46	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	47	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	48	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							14	0.96	Fuerte validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Relaciones humanas	1	3	2	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	4	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	7	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	8	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	9	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Organización	13	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validez
	14	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	21	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Satisfacción laboral	25	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	26	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	27	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	28	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	29	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	30	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	31	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	32	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	33	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	34	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	35	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	36	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Compromiso institucional	37	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	38	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	39	3	2	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	40	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	41	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	42	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	43	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	44	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	45	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	46	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	47	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	48	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							14	0.94	Fuerte validez

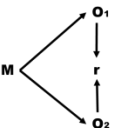
VALIDEZ DE AIKEN - DESEMPEÑO DOCENTE

Validez de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Preparación	1	3	2	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	2	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	3	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Enseñanza	6	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	7	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	9	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Participación	11	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	15	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validez
Desarrollo	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							14	0.95	Fuerte validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Preparación	1	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Enseñanza	6	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validez
Participación	11	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	13	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Desarrollo	16	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	17	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							14	0.95	Fuerte validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Preparación	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Enseñanza	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	7	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	8	3	2	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	9	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Participación	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	13	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	14	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	15	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
Desarrollo	16	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							14	0.95	Fuerte validez

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA TESIS CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 80392 ANDRÉS SALVADOR DÍAZ SAGÁSTEGUI. CHEPÉN – 2017

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PROBLEMAS DE ESTUDIO	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGIA Y DISEÑO	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén, 2017?	H1: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017. H0: No existe relación significativa entre la cultura	GENERAL: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017. ESPECÍFICOS: • OE1. Identificar el nivel de la cultura organizacional en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador	MÉTODO Cuantitativo correlacional DISEÑO 	Cultura organizacional	Es uno de los factores importantes y facilitadores de la organización y de gestión, de innovación y cambio. Es el ambiente en el que trabajan los miembros de una escuela y en donde se dinamizan las condiciones de clima que caracterizan a cada institución (Parker,2000)	Operacional mente, se recogerá la opinión de los docentes en las dimensiones: relaciones humanas, compromiso institucional, satisfacción laboral y organización evaluadas a través de una escala para la cultura organizacional.	Relaciones Humanas	Se integra al grupo en forma natural	49. Trabajo en coordinación con los miembros de mi equipo. 50. Participo en actividades teniendo en cuenta la opinión de los demás miembros. 51. Manejo adecuadamente los problemas que se presentan. 52. Organizo el trabajo asignado, con los demás integrantes del equipo.	Ordinal
								Desarrolla actividades en función al grupo, con pertinencia	53. Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado. 54. Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí. 55. Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo. 56. Cuando tengo problemas con mi trabajo, puedo contar con mis compañeros.	
								Se organiza para el cumplimiento de actividades	57. Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos. 58. Me preocupa la situación problemática de mis pares 59. Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto con mi presencia 60. Planifico el trabajo docente en equipo con armonía	

	organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.	<p>Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> • OE2. Identificar el nivel del desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017. • OE3. Identificar el grado de relación entre el desempeño docente y la dimensión relaciones humanas en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad 						Organización	Coordina asertivamente actividades institucionales	<p>61. Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.</p> <p>62. Brindo ideas para realizar el trabajo en equipo.</p> <p>63. Los acuerdos tomados se realizan en pleno.</p> <p>64. Participo en forma activa en el equipo que se me ha asignado.</p>
									Promueve la cooperación y el trabajo organizado	<p>65. Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.</p> <p>66. Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.</p> <p>67. Planifico mi trabajo técnico pedagógico</p> <p>68. Promuevo la organización y unidad institucional</p>
									Cumple con objetividad actividades programadas	<p>69. Me identifico con los criterios organizativos de la institución</p> <p>70. Promuevo el trabajo conjunto entre directivos y demás trabajadores de la institución</p> <p>71. Evito la improvisación en las actividades planificadas en la institución</p> <p>72. Considero importante la organización en la I.E.</p>
								Satisfacción Laboral	Demuestra satisfacción por el trabajo que desempeña.	<p>73. Me siento satisfecho de la labor que realizo en la Institución Educativa.</p> <p>74. Percibo que mis necesidades educativas son satisfechas por mi institución.</p> <p>75. La institución premia y reconoce los esfuerzos realizados.</p> <p>76. Muestro empatía a los demás miembros del equipo.</p>

		<p>de Chepén, 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> • OE4. Identificar el grado de relación entre el desempeño docente y la dimensión compromiso institucional en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017. • OE5. Identificar el grado de relación entre el desempeño docente y la dimensión satisfacción laboral en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador 						<p>Evidencia agrado por implementar sus estrategias para el cumplimiento de funciones</p> <p>Promueve el trabajo organizado, alegre y participativo.</p> <p>Promueve la cooperación y el trabajo organizado</p> <p>Cumple con objetividad actividades programadas</p> <p>Respeto los</p>	<p>77. Aliento a mis colegas a participar del trabajo asignado. 78. Apoyo a mis colegas con frases de entusiasmo. 79. Es importante, para mí, el trabajo de mis pares 80. Procuro estar satisfecho con mi trabajo</p> <p>81. Me siento satisfecho por mi esfuerzo 82. Busco con agrado apoyar a mis colegas en su desempeño 83. Es importante sentirme a gusto en la I.E. 84. Me siento recompensado por mi desempeño</p> <p>85. Asumo con responsabilidad las tareas asignadas. 86. Ejecuto las actividades programadas para el logro de objetivos institucionales. 87. Detecto a tiempo dificultades que impidan el logro de los objetivos institucionales. 88. Verifico el cumplimiento de las acciones que se programan en la I.E.</p> <p>89. Participó activamente en el logro de objetivos administrativos y de gestión. 90. Acepto las opiniones de los demás miembros del equipo, que favorecen al logro de objetivos institucionales. 91. Promuevo el compromiso institucional 92. Busco que mis pares se identifiquen con el trabajo en la I.E.</p> <p>93. Me preocupo por el cumplimiento de los</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

						mediante una escala para el desempeño docente		.	54. Incentiva la participación comunal con sus estudiantes 55. Considera la opinión de padres y comunidad en la ejecución de sus funciones	
							Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Participa de acciones referidas al desarrollo de su personalidad y su identidad docente.	56. Se esfuerza por mejorar su desempeño 57. Evidencia identificación institucional 58. Cumple con metas y propósitos institucionales 59. Busca mejorar constantemente su labor docente 60. Considera acciones de trabajo cooperativo	

CONSTANCIAS



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

El director de la Institución Educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén - La Libertad, expide la siguiente:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por el docente: **Walther Javier Barboza Montes** maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, al docente:

Walther Javier Barboza Montes

Aplicar el proyecto de tesis titulado: "Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén - 2017", en la institución que gestiono.

Chepén, octubre de 2017




Judy Francis Rodríguez Soto
Directora

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

El director de la Institución Educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén - La Libertad, expide la siguiente:

CONSTANCIA

Que el docente: **Walther Javier Barboza Montes**, maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", aplicó su Proyecto de Tesis titulado: **"Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén - 2017"**, en la institución educativa a la cual presido, demostrando responsabilidad y criterio docente en las actividades planificadas.

Se emite la presente, a solicitud de la interesada, para los fines pertinentes.

Chepén, diciembre de 2017




Jency Francis Rodríguez Soto
Directora